

**INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DE MOÇAMBIQUE**  
**&**  
**UNIVERSIDADE NOVA DE LISBOA**

**Influência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique  
(Desde 1919 à Constituição da República de Moçambique de  
2004 e à Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto)**

Pedro Maciel Baltazar

Dissertação submetida para obtenção do grau de Doutor em Direito

Especialidade: Direito Privado

**Orientadores**

Professora Doutora Ana Cristina Nogueira da Silva

Professor Doutor João Leal Amado

Maputo, Maio de 2015

o [...] a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano, prejudica os esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países.

#### **Preâmbulo da Constituição da OIT**

## AGRADECIMENTOS

Escrever estas linhas tem sido como um rio. E um rio com muitas mudanças ao longo do percurso. Já muito, e nada pouco, ficou nas margens. As águas límpidas e cristalinas que agora chegam à foz, devo-as aos que fui encontrando neste percurso. Por essa razão, gostaria de *Kanimambar*<sup>1</sup> àqueles que os meus olhos continuarão contemplando como se ainda estivesse em 2008, altura em que da nascente foram paridas as primeiras linhas.

Uns estavam presentes quando nenhuma linha sequer existia. Alguns foram a nascente do rio: Diogo Eugénio Guilande (paz à sua alma), Manuel Viana Neiva, José M. de Barros Cardoso. Kanimambo é uma palavra demasiado pequena.

Também Kanimambo ao Sr. Inspector-Geral do Ministério do Trabalho, Dr. Joaquim Siúta, pelas portas que nunca me fechou, ao Sr. Dr. António Balate do MITRAB, à Dra. Nordestina Sithole, por me ter introduzido aos dados do Arquivo do MITRAB, à Sra. Dra. Juliana Buque da Assembleia da República, ao Dr. Manuel Uache Bembele da Biblioteca da Assembleia da República, à Dra. Juliana Buque da Assembleia da República, ao Coordenador Científico do meu curso de Doutoramento em Moçambique, Professor-Doutor Jorge Bacelar Gouveia, ao meu tutor Professor-Doutor João Leal Amado e à minha tutora (e mais) Professora Doutora Cristina Nogueira da Silva.

Alargo a minha gratidão aos meus colegas Victor Baloi, Dr. Hélder Silva, Dra. Dina José, Dra. Lizi Banze, Sra. Yolanda Cossa, Sr. Francisco Xavier e Dra. Eurídice Karina Vicente, pela compreensão, pelo olhar cúmplice e pelo apoio incondicional.

Gostaria ainda de exprimir a minha gratidão e o meu amor aos meus filhos: Fré, Lulú, Petra, Júnior, Tahira, Mambo e Stéfano e à minha mãe, todos meus mentores espirituais, minha causa de vida e meus anjos de guarda.

As minhas últimas palavras de gratidão e amor vão para a Cynthia e ao *Little Alien* (hoje também meu Filho, mais novo inclusive que o parto desta dissertação) pela capacidade de secretariado, pelas muitas noites de pálpebras de morcego, pelo mar em que estas águas sentirão saudades dos pontapés esfomeados.

---

<sup>1</sup> Kanimambo vem da língua ronga e significa obrigado. Hoje, pelo seu uso generalizado depois de 1975, ano da nossa independência nacional, a expressão passou a ser integrada em quase todas as línguas nacionais e é uma marca moçambicana. *Kanimambar*, a expressão usada, foi para expressar os meus agradecimentos.

## RESUMO

A escravatura formava a armadura do sistema económico do mundo antigo. E começou na Europa durante a Idade Moderna. O tráfico de escravos e a escravatura andaram quase sempre de mãos dadas. O tráfico de escravos surge no século XVI, quando as necessidades de desbravamento e exploração de terras americanas, aliadas à insuficiência e inaptidão dos indígenas da América forçaram a recorrer à importação da mão-de-obra africana, que se intensificou particularmente nos séculos XVII e XVIII e prolongando-se pelo século XIX. Foi neste último século que se constituíram as primeiras normas do Direito Internacional, tendentes a reprimir o tráfico escravagista.

No século XX, assiste-se ao crescimento do Estado Social nos países mais desenvolvidos, tendo-se a Inglaterra como o paradigma deste movimento. A aldeia global em que o Homem vive, sujeitou Portugal a este movimento, cujo imaginário se associava à ideia de pátria umbilicalmente ligada ao mito da posse de um império ultramarino cuja extensão e riqueza compensariam as limitações de um pequeno país com um peso insignificante no espaço civilizacional europeu. O universalismo dos fundamentos da civilização europeia, tomado até ao século XIX como inquestionável, e a ideia de missão civilizadora, tanto na sua vertente religiosa como secular, já não era partilhado pelos principais interesses coloniais no século XX com o mesmo vigor do século anterior. Portugal, titubeantemente, mesmo que em acções díspares e de forma lenta, começa a registar dentro de si os traços da marcha de um novo Estado social, que começa com a abolição do tráfico de escravos e de escravatura. Ainda assim, na era do indigenato, assiste-se a abusos facilitados pelo trabalho contratado. Apesar de ser uma prática legalmente proibida, o colono português presenteava o indígena com exagerados correctivos na medida em que para o primeiro este seria um mero animal de carga, pura máquina agrícola, sem direitos nem regalias. A verdadeira missão dos programas civilizadores portugueses em África era a de criar condições para educar os corpos e as almas nativas para o trabalho. Enquanto Portugal vivia, desde finais do século XIX até à entrada do século XX, acusações externas centradas no modelo de trabalho indígena nas colónias portuguesas e a sua administração era considerada ineficaz e corrupta, sem nenhuma mudança, nenhuma pausa, nenhuma esperança, mas, simultaneamente, evidenciava uma intensa torrente legislativa, a Conferência da Paz realizada em 1919, no Palácio de Versalhes, deu origem à OIT. Com a constituição da OIT aí criada, nasceu o Direito Internacional do Trabalho, com o objectivo de sustentar e desenvolver os direitos nacionais do trabalho, que sem o seu apoio teriam sucumbido na sua missão de protecção ao trabalhador diante do cenário daquela época. Apesar de toda a pressão, apesar de ser membro da OIT, Portugal continuou com práticas muito próximas da escravatura até pouco antes da independência de Moçambique. O modo como Portugal vai lidar com o acervo de normas da OIT, como o aceita formalmente, como o recebe timidamente, como o rejeita, em Moçambique, é o primeiro epicentro do nosso trabalho.

O novo Estado moçambicano, nascido com a queda do colonialismo Português, torna-se membro da OIT desde 1976. A segunda República de Moçambique, que nasce da ruptura da Constituição

da República Popular de Moçambique de 1975, prossegue com as obrigações decorrentes da Constituição da OIT; até então, Moçambique já ratificou dezoito convenções, sendo de destacar oito delas tidas pela OIT como fundamentais. Ainda assim, muitos desafios se colocam pela frente ao Estado moçambicano. Muitos avanços foram feitos no domínio do Direito do Trabalho, mas a imagem de uma nação formalmente legal e praticamente desconforme com o Direito do Trabalho geral são visíveis em alguns dos domínios fundamentais deste ramo de direito privado especial.

Elencando dez grandes temas da OIT ó Duração e interrupção da prestação do trabalho; remuneração do trabalho; segurança e saúde no trabalho; férias anuais pagas; segurança social; condições particulares de trabalho (direitos especiais da mulher trabalhadora, do trabalho dos menores e das pessoas portadoras de deficiência); sindicatos e associações de trabalhadores e de empregadores; negociação colectiva e greve; Inspecção do Trabalho; organização do serviço de emprego e justiça laboral ó, percorremos as Convenções e outras formas de acção da OIT, indagando se Moçambique as ratificou, se simplesmente adoptou o seu conteúdo ou as rejeitou, ao mesmo tempo que, usando da disciplina de lógica, procuramos demonstrar como, com aquelas, a OIT exerceu influência sobre as Constituições, demais legislação de trabalho e programas sócio laborais de Moçambique independente. Este é o segundo foco do nosso trabalho.

Nesta relação entre Moçambique e a OIT recortam-se dois períodos ó o primeiro, do Direito do Trabalho Colonial e o segundo, do Direito do Trabalho pós independência, sendo certo que este último é, por sua vez, recortado em três subperíodos, o da primeira Constituição da República e da primeira Lei do Trabalho, o da segunda Constituição e da Segunda Lei do Trabalho e, para fechar, o da terceira Constituição e da terceira Lei do Trabalho.

**Palavras-chave:** Direito Colonial Internacional, Direito do Trabalho Colonial, Direito do Trabalho pós-independência, Moçambique, Organização Internacional do Trabalho (OIT)

## ABSTRACT

Slavery formed the soul of the economic system of the ancient world. It began in Europe during the Modern Age. The slave trade and slavery almost always walked hand in hand. The slave trade emerges in the sixteenth century, when the needs of grub and exploitation of the American land started, coupled with the lack of skills and inability of the Native Americans. This triggered the need to start importing African labour, which intensified particularly in the seventeenth and eighteenth centuries, extending it into the nineteenth century. It was only in this last century that the first rules of international law were formed, aimed at suppressing the slave trade.

In the twentieth century, we have witnessed the growth of the welfare state in most developed countries, and England has been the paradigm of this movement. The global village in which man lives; Portugal was subjected to this movement, whose imagination was associated with the idea of homeland to the myth of possession of an overseas empire whose extension and wealth was beyond its limitations within the context of a small nation in the European Civilization. The universalism of the fundamentals of European civilization, taken to the nineteenth century as unquestionable, and the idea of the civilizing their colonies, both from a religious and secular point of view, was no longer shared by the main colonial interests of the twentieth century. Portugal, hesitantly, even with isolated actions, slowly began to register within itself signs of a social state, which began with the abolition of the slave trade and slavery. Nevertheless, in the age of indignation, there was still abuse made possible by signed contracts. Despite being legally prohibited, the Portuguese colonizers used to exercise excessive corrective force upon the indigenous people simply because they were seen as wild animals, agricultural machines, without any rights or privileges. The underlying mission of the Portuguese civilization programs in Africa was to shape the body and soul of the native people to naturally embrace exploitation. Whilst Portugal witnessed outside accusations cantered on the Portuguese indigenous colonial labour model, the administration was considered ineffective and corrupt, without any change, no pause, no hope, but at the same time, the evidence of an intense rush of laws, the Peace Conference held in 1919 at the Palace of Versailles led to the ILO. With the constitution of the ILO created there was born the International Labour Law, in order to sustain and develop the national rights of labour that without their support would have died in its mission to protect employees within the context of that time. Despite all the pressure, despite being a member of the ILO, Portugal continued to practice much akin to slavery until just before Mozambique's independence. The way Portugal will deal with the vast numbers of ILO standards, as formally accepts, as timidly receives, as it rejects, in Mozambique, becomes the first epicenter of our work.

The new Mozambican state, born with the collapse of Portuguese colonialism, became a member of the ILO in 1976. The second Republic of Mozambique, which rises to break the Constitution of the Republic of Mozambique, of 1975, continues with its obligations under the ILO

Constitution, until then, Mozambique has ratified eighteen conventions, of which eight are considered by ILO as fundamentals.

Enumerating ten major themes ILO - Duration and termination of service rendered, work compensation, protection, safety and hygiene at the work place, paid annual leave, social security, special conditions of work (special rights for working women, the work of minors and people with disabilities); collective bargaining and strike, unions and workers associations and employers, labour inspection, service organization of employment and labour justice; traverse the Convention and other ILO action, asking if whether Mozambique ratified, if simply adopted its content or rejected, meantime whilst using the discipline of logic, we looked to demonstrate how, with those, the ILO exerted influence on the Constitutions, other labour legislation and social and labour programs of an independent Mozambique.

In this relationship between Mozambique and the ILO we distinguish two periods - the first, of Employment Law Colonial and second, the post-independence labour law, given that the latter is, in turn, cut into three sub periods, the first constitution of the Republic and the first Labour Law, the second Constitution and the second Labour Law, and to close the third Constitution and the Third Law of Labour.

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	2
RESUMO .....	3
ABSTRACT .....	5
ÍNDICE .....	7
LISTA DE ABREVIATURAS.....	15
LISTA DE TABELAS.....	17
LISTA DE FIGURAS.....	18
PARTE I – Introdução e breve perspectiva da OIT .....	19
CAPÍTULO I- Introdução .....	19
1. Abertura .....	19
2. Justificação da escolha do tema .....	20
3. Problema de Pesquisa .....	20
4. Objectivos.....	20
4.1. Objectivo geral.....	20
4.2. Objectivos específicos.....	21
5. Métodos e Técnicas do Trabalho.....	21
6. Estrutura do Trabalho .....	22
CAPÍTULO II - A OIT, uma breve perspectiva .....	24
1. Nota introdutória.....	24
2. Histórico .....	25
3. Natureza jurídica e membros .....	26
4. Objectivos da OIT .....	27
5. Órgãos da OIT .....	30
5.1. Conferência Geral .....	30
5.2. Conselho da Administração.....	31
5.3. A Repartição Internacional do Trabalho .....	32
5.4. As comissões especiais.....	32
6. Competências da OIT .....	32
7. A acção normativa da OIT .....	33
8. Outros mecanismos de controlo .....	38
9. A assistência técnica .....	39



PARTE II – O Direito do Trabalho em Moçambique do período colonial e sua relação com a OIT .....	41
CAPÍTULO I- O trabalho indígena no Direito Colonial Internacional.....	41
1. Nota introdutória.....	41
2. Noções gerais.....	41
2.1. Conceito do Direito Colonial Internacional .....	41
2.2. Caracterização das normas do Direito Colonial.....	43
2.3. Fontes do Direito Internacional Colonial do Trabalho .....	44
2.4. Órgãos de elaboração do Direito Internacional Colonial do Trabalho.....	45
2.5. Formação e evolução do Direito Colonial Internacional do Trabalho .....	48
2.5.1. As fases do processo de formação e da evolução .....	48
2.5.1.1. Fase Preliminar.....	48
➤ O tráfico de escravos. A reacção internacional contra o tráfico. A acção da Inglaterra .....	49
2.5.1.2. Fase da preocupação do combate da escravidão e tendência para a proibição do trabalho obrigatório.....	52
➤ A Conferência de Berlim. O Acto Geral da Conferência. Os arts. VI e IX. Seu significado.....	52
➤ A Conferência de Bruxelas. O Acto Geral da Conferência.....	54
➤ A Convenção de Saint-Germain-en-Laye.....	56
➤ A convenção de 25 de Setembro de 1926. O aparecimento de regras restritivas de utilização de trabalho forçado.....	56
➤ A convenção de 28 de Junho de 1930 sobre trabalho obrigatório.....	58
➤ Convenção de 20 de Junho de 1936 sobre a regulamentação do recrutamento.....	58
➤ Convenção de 27 de Junho de 1939 sobre contratos escritos de trabalho .....	59
➤ Convenção de 27 de Junho de 1939 sobre sanções penais.....	59
2.5.1.4. Fase da transição para o Direito Internacional do Trabalho em Geral .....	60
➤ Os projectos de Convenção posteriores à última Guerra. O princípio da não discriminação.....	60
2.5.2. O sistema de construção de normas do Direito Colonial Internacional de Trabalho.....	63
2.5.2.1. Protecção da liberdade dos trabalhadores. A proibição do tráfico de escravos e da escravidão. A Convenção de 25 de Setembro de 1926 .....	63
2.5.2.2. Direitos dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho .....	72
a) Direito à remuneração .....	73
b) Direito à limitação da jornada de trabalho. Descanso semanal e férias.....	74
c) O direito à indemnização no caso de acidente ou doença resultantes do trabalho .....	75
2.5.2.3. Protecção dos trabalhadores para além do domínio das relações do trabalho <i>stricto sensu</i> . 76	

a) Protecção da saúde física dos trabalhadores .....	76
2.5.2.4. Protecção da saúde moral dos trabalhadores .....	80
a) Adaptação ao trabalho .....	81
b) Medidas para evitar convivência entre grupos étnicos diversos .....	81
c) Não afastamento da família .....	82
d) Repatriação dos trabalhadores .....	82
2.5.2.5. Protecção das famílias.....	83
a) O respeito pelos vínculos conjugais e familiares na angariação de trabalhadores para o trabalho obrigatório.....	83
b) Medidas para protecção das famílias na ausência dos trabalhadores .....	83
2.5.2.6. Protecção das colectividades indígenas .....	84
a) Condições a observar para imposição do trabalho obrigatório .....	84
b) Requisitos a observar no recrutamento .....	84
CAPÍTULO II - O Direito do Trabalho moçambicano do período colonial e sua relação com a OIT.....	86
1. Nota introdutória.....	86
2. As medidas antiescravagistas. A transição para o trabalho livre. Os libertos .....	86
3. O trabalho indígena na base do trabalho livre. A Lei de 1875 e o Regulamento de 1878.....	93
3.1. Extinção da condição de liberto. A Lei de 29 de Abril de 1875 .....	93
3.2. O regulamento de 1878 .....	93
4. Modificação do sistema de 1878. Admissão do trabalho obrigatório. O Regulamento de 1899 e os Regulamentos de 1911 e 1914 .....	95
4.1. O regulamento de 1899 .....	95
4.2. O Regulamento de 1911.....	97
4.3. O Regulamento de 1914.....	97
5. Alteração do sistema de 1899. O Código do Trabalho Indígena de 1928 e a principal legislação posterior.....	98
5.1. O Código de Trabalho Indígena de 1928 .....	98
a) Conceito de contrato .....	110
b) Fixação de carácter <i>intuitus personae</i> da relação laboral.....	112
c) Obrigatoriedade da redução a escrito para certos contratos .....	113
5.2. Outra legislação do Direito do Trabalho colonial em Moçambique e Convenções da OIT em que ela se inspira .....	123

5.2.1. Estatuto político, civil e criminal dos indígenas da Guiné, Angola e Moçambique, aprovado pelo Decreto nº 16.473, de 6 de Fevereiro de 1929, que veio a substituir o Estatuto publicado em 1926, só aplicável em Angola e Moçambique.....	123
5.2.2. O Acto Colonial .....	124
5.2.3. A Carta Orgânica do Império Colonial Português .....	126
5.2.4. Despacho de 16 de Junho de 1964 (Relativo a horários de trabalho organizados por turnos).....	126
5.2.5. Despacho de 8 de Abril (Facilita o cumprimento do Despacho de 16 de Junho de 1964) .....	128
5.2.6. Despacho de 7 de Junho de 1973 (Insere disposições sobre a isenção de horários de trabalho nos estabelecimentos comerciais e industriais). .....	128
6. O Império das Companhias de Moçambique, da Zambézia e do Niassa .....	130
PARTE III - O Direito do Trabalho moçambicano pós-independência e sua relação com a OIT.....	139
CAPÍTULO I - Constituições da República de 1975, 1990 e 2004.....	139
1. Nota Introdutória.....	139
2. Constituições da República de 1975, 1990 e 2004 e sua relação com a OIT .....	139
2.1. Síntese Comparativa .....	146
2.1.1. Constituição da RPM de 1975 <i>versus</i> Constituição da OIT .....	147
2.1.2. Constituição da RM de 1990 <i>versus</i> Constituição da OIT .....	147
2.1.3. Constituição da RM de 2004 e Constituição da OIT.....	148
CAPÍTULO II - A primeira Lei do Trabalho de Moçambique independente Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro e sua relação com a OIT .....	150
1. Nota Introdutória.....	150
❖ Duração e interrupção da prestação do trabalho.....	152
• Legislação avulsa anterior à Lei do Trabalho nº 8/85, de 14 de Dezembro reguladora da duração do trabalho.....	155
a) Decreto-Lei no 5/77, de 20 de Janeiro;.....	155
❖ Remuneração do Trabalho .....	156
❖ Segurança e saúde no trabalho .....	158
a) Diploma Legislativo nº 1.706, de 19 de Outubro de 1957 (Estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais – Revoga toda a legislação anterior relativa a acidentes de trabalho) .....	164
b) Portaria nº 21769, de 3 de Janeiro de 1966.....	167
c) Diploma Legislativo nº 120/71, de 13 de Novembro (Aprova o Regulamento de Segurança do Pessoal e Higiene no Trabalho, aplicável a obras de engenharia civil) .....	167
▪ Higiene dos locais de trabalho.....	172

▪ Despacho de 12 de Dezembro de 1972 (Estabelece normas para a protecção da saúde e integridade física dos trabalhadores afectos ao transporte manual de carga) .....	173
▪ Despacho de 15 de Maio de 1973 (Esclarece dúvidas suscitadas na interpretação do Despacho de 12 de Dezembro de 1972) .....	175
▪ Diploma Legislativo nº 48/73, de 5 de Junho (Aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos estabelecimentos industriais) .....	175
▪ Diploma Legislativo nº 57/73, de 29 de Novembro (Designa as entidades competentes para a fiscalização do disposto no Regulamento Geral da Higiene e Segurança nos estabelecimentos industriais e define suas competências) .....	177
▪ Decreto Provincial nº 61/73, de 20 de Novembro (Dá nova redacção ao art. 2º do Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, posto em vigor pelo Diploma Legislativo nº 48/73 de 5 de Junho) .....	177
▪ Diploma Ministerial nº 96/81, de 16 de Dezembro (Aprova o Regulamento de Segurança Técnica para os Trabalhos Mineiros Subterrâneos e o Regulamento da Segurança Técnica para os Trabalhos Mineiros a céu aberto) .....	178
❖ Férias anuais remuneradas .....	179
❖ Segurança Social .....	180
a) Despacho de 4 de Julho de 1977 (refere-se a todas as empresas, serviços ou organismos, públicos ou privados, que possuam esquemas de protecção dos trabalhadores e suas famílias, no âmbito da previdência social em Moçambique) .....	183
b) Despacho de 13 de Outubro de 1986 (Esclarece dúvidas quanto à aplicação do nº 3 do art. 107º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro) .....	183
c) Decreto nº 17/88, de 27 de Dezembro (Cria o Instituto Nacional de Segurança Social) .....	184
d) Lei nº 5/89, de 18 de Setembro (Cria o Sistema de Segurança Social que compreende os regimes do Instituto Nacional de Segurança Nacional) .....	185
e) Decreto nº 46/89, de 28 de Dezembro (Aprova o Regulamento da Aplicação da Lei da Segurança Social) .....	185
f) Decreto nº 4/90, de 13 de Abril .....	186
g) Decreto nº 5/90, de 13 de Abril (Extingue o Fundo de Acção Social no Trabalho – FAST) .....	186
h) Diploma nº 45/90, de 9 de Maio (Aprova as Normas de Aplicação e Procedimentos relacionados com o pagamento das contribuições para a segurança social) .....	186
i) Despacho de 15 de Maio de 1990 (Estabelece os procedimentos relacionados com o pagamento das contribuições para a Segurança Social) .....	186
j) Decreto nº 5/91, de 3 de Abril (Concernente à alteração do art. 5º do Decreto nº 17/88 de 27 de Dezembro) .....	187

❖ Condições particulares de trabalho (Direitos especiais da mulher trabalhadora, do trabalho dos menores e do trabalho de pessoas portadoras de deficiência) .....	187
❖ Sindicatos e Associações de trabalhadores e de empregadores .....	199
❖ Negociação colectiva e greve .....	203
❖ Inspecção do Trabalho .....	204
a) Convenção nº 81, de 11 de Julho de 1947 (Respeitante à Inspeção do trabalho na indústria e no comércio) .....	206
❖ Organização do Serviço de emprego e Justiça Laboral .....	211
a) Convenção nº 88, de 9 de Julho de 1948 (Convenção sobre o Serviço de Emprego) .....	211
Análise das Convenções Propostas para Ratificação .....	220
Decreto nº 7/94, de 9 de Março (cria a CCT).....	222
CAPÍTULO III - A segunda Lei do Trabalho de Moçambique independente - .....	224
Lei nº 8/98, de 20 de Julho .....	224
1. Nota Introdutória.....	224
❖ Duração e interrupção da prestação do trabalho.....	225
❖ Remuneração de trabalho .....	233
❖ Segurança e saúde no trabalho .....	237
❖ Férias anuais remuneradas.....	243
❖ Segurança social.....	243
❖ Condições particulares de trabalho (Direitos especiais da mulher trabalhadora, do trabalho de menores e do trabalho de pessoas portadoras de deficiência) .....	246
1. Direitos especiais da mulher trabalhadora .....	247
2. Direito ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência.....	248
3. Protecção do trabalho de menores .....	248
❖ Sindicatos e associações de trabalhadores e empregadores .....	250
❖ Negociação Colectiva e Greve .....	251
❖ Inspeção do Trabalho .....	266
❖ Organização do Serviço de Emprego e Justiça Laboral .....	268
▪ A Operação Produção e a OIT.....	269
CAPÍTULO IV - A Lei do Trabalho actualmente em vigor na República de Moçambique - Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.....	279
1. Nota Introdutória.....	279
▪ Em relação à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.....	282

❖ Duração e interrupção da prestação do trabalho.....	304
❖ Remuneração do trabalho.....	315
▪ Convenção nº 144, de 27 de Junho de 1976 (Convenção sobre Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976).....	315
▪ Decreto nº 7/94, de 9 de Março (Cria a CCT) .....	317
• Crítica à tutela da remuneração no ordenamento jurídico moçambicano .....	320
❖ Segurança e saúde no Trabalho.....	327
▪ Lei nº 12/2009, de 12 de Março (Lei da Defesa dos Direitos e Combate à Discriminação e Estigmatização das Pessoas Vivendo com HIV/SIDA) .....	330
▪ Recomendação nº 200, de 18 de Junho de 2010 (Recomendação sobre o HIV e a SIDA e o mundo do trabalho, aprovada pela OIT na sua 99ª Sessão, em Genebra, 17 de Julho de 2010) .....	331
▪ Uma breve abordagem dogmática sobre a temática de HIV/SIDA.....	334
❖ Férias anuais pagas .....	337
❖ Segurança Social .....	338
❖ Condições Particulares de Trabalho (Direitos especiais da mulher trabalhadora, do trabalho dos menores e do trabalho de pessoas portadoras de deficiência) .....	341
❖ Sindicatos e Associações de Trabalhadores e de Empregadores .....	346
❖ Negociação colectiva e greve .....	353
▪ Violação de liberdades e direitos fundamentais .....	356
❖ Inspecção do Trabalho .....	363
❖ Organização do Serviço de Emprego e Justiça Laboral .....	366
PARTE IV- Conclusões .....	371
BIBLIOGRAFIA USADA .....	441
Anexo 1. Relatório referente ao Art. 22º da Constituição da OIT .....	459
Anexo 2. Relatório referente ao Art. 19º da Constituição da OIT .....	462
Anexo 3. Decreto-Lei no 5/77, de 20 de Janeiro .....	463
Anexo 4. Despacho de 31 de Janeiro de 1977.....	465
Anexo 5. Despacho de 16 de Fevereiro de 1977 (estabelece os horários a praticar nos estabelecimentos de venda de peças e sobressalentes para viaturas automóveis e casas de frescos).....	466
Anexo 6. Despacho de 6 de Abril de 1977 (estabelece o horário a praticar pelos estabelecimentos de venda de ferragens e materiais de construção, de máquinas e idênticos para indústria e agricultura e de equipamento e material eléctrico para indústria).....	467
Anexo 7. Decreto-Lei nº 23/77, de 28 de Maio (atribui competências aos Governadores Provinciais e aos Ministros para, em casos específicos, determinarem alterações nos horários de trabalho) .....	468

Anexo 8. Lei nº 12/91, de 30 de Julho (Determina que o período de trabalho diário estabelecido no nº 1 do art. 64º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, poderá ser alargado até nove horas diárias sempre que o trabalhador seja concedido meio dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal previsto no art. 72º).....	469
Anexo 9. Convenção nº 95, de 8 de Junho de 1949 .....	470
Anexo 10. Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março (fixa o Estatuto do Ministério do Trabalho).....	472
Anexo 11. Decreto Presidencial nº 10/95, de 26 de Dezembro (Define atribuições do MITRAB).....	476
Anexo 12. Diploma Ministerial nº 88/95, de 28 de Junho (revoga o Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março).....	478
Anexo 13. Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março .....	479
Anexo 14. Lei nº 18/92, de 14 de Outubro (Lei da criação dos Tribunais do Trabalho) .....	483
Anexo 15. Processo de fixação dos Salários mínimos por sectores de actividade .....	486
Anexo 16. <i>Memorandum</i> de Entendimento .....	489
Anexo 17. Diploma Ministerial nº 161/2007, de 31 de Dezembro (aprova para efeitos de fixação de salários mínimos, sectores de actividades).....	491
Anexo 18. Relatório da República de Moçambique à OIT a respeito da Convenção nº 144 da OIT, sobre Consultas Tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho.....	492
Anexo 19. Política de Combate ao HIV/SIDA no sector dos Transportes e Comunicação .....	494
Anexo 20. Relatório referente ao Art. 22º da Constituição da OIT .....	496
Anexo 21. Relatório referente ao Art. 19º da Constituição da OIT .....	498

## LISTA DE ABREVIATURAS

<b>Al.</b>	Alínea
<b>AR</b>	Assembleia da República
<b>Art.</b>	Artigo
<b>BR</b>	Boletim da República
<b>CCT</b>	Comissão Consultiva do Trabalho
<b>CIT</b>	Conferência Internacional do Trabalho
<b>CC</b>	Código Civil ó Aprovado pelo Decreto-Lei nº 47.344, de 25 de Novembro de 1966 e tornado extensivo às províncias ultramarinas pela Portaria nº 22.869, de 4 de Setembro de 1967
<b>CM</b>	Conselho de Ministros
<b>COIT</b>	Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946
<b>COMAL</b>	Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral
<b>CPC</b>	Código do Processo Civil, aprovado pelo Decreto-Lei nº 44.129, de 28 de Dezembro de 1961 e tornado extensivo às províncias ultramarinas pela Portaria nº 19.305, de 30 de Julho de 1962
<b>CRM 1990</b>	Constituição da República de Moçambique, 1990
<b>CRM</b>	Constituição da República de Moçambique, 2004
<b>CRP</b>	Constituição da República Portuguesa, de 02 de Abril de 1975
<b>CRPM</b>	Constituição da República Popular de Moçambique, 1975
<b>CTICPA</b>	Código de Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África, aprovado pelo Decreto nº 16.199, de 6 de Dezembro de 1928
<b>CTP</b>	Código do Trabalho Português [(Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro ó Aprova a revisão do Código de Trabalho); (Lei nº 53/2011, de 14 de Outubro ó Aprova alterações ao Código do Trabalho); (Lei nº 23/2012, de 25 de Junho ó Terceira revisão do Código do Trabalho); (Lei nº 69/2013, de 30 de Agosto ó Quinta alteração ao Código do Trabalho); (Lei nº 3/2012, de 10 de Janeiro ó Renovação extraordinária dos contratos de trabalho a termo certo)]
<b>DUDH</b>	Declaração universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização da Nações Unidas, em 10 de Dezembro de 1948
<b>FDUNL</b>	Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa



<b>ISCTEM</b>	Instituto Superior de Ciências e Tecnologia de Moçambique
<b>LECT</b>	Legislação Especial do Código do Trabalho (Lei nº 35/2004, de 29 de Julho)
<b>MITRAB</b>	Ministério do Trabalho
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>ONG</b>	Organização Não Governamental
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>Pág.</b>	Página
<b>PIDESC</b>	Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais
<b>PSDN</b>	Pacto da Sociedade das Nações
<b>RIT</b>	Repartição Internacional do Trabalho
<b>RM</b>	República de Moçambique
<b>RPM</b>	República Popular de Moçambique
<b>SDN</b>	Sociedade das Nações
<b>Ss</b>	Seguintes
<b>UA</b>	União Africana
<b>UNL</b>	Universidade Nova de Lisboa

## LISTA DE TABELAS

	Página
<b>Tabela 1.</b> Convenções da OIT ratificadas por Portugal	131
<b>Tabela 2.</b> Constituição da RPM de 1975 vs Constituição da OIT	138
<b>Tabela 3.</b> Constituição RM 1990 vs Constituição da OIT	139
<b>Tabela 4.</b> Constituição RM 2004 vs Constituição OIT	141
<b>Tabela 5.</b> Resumo da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201 sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011	309
<b>Tabela 6.</b> Escala de Serviço para oficiais de permanência e seus adjuntos no mês de Setembro de 2012	327
<b>Tabela 7.</b> Convenções da OIT	380
<b>Tabela 8.</b> Convenções da OIT ratificadas por Moçambique, registo e publicidade	382

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Página</b>
<b>Figura 1.</b> Operação Produção. Jornal Notícias 15.07.1973	296
<b>Figura 2.</b> Operação Produção. Jornal Notícias 06.08.1983	298
<b>Figura 3.</b> Operação Produção. Jornal Notícias 27.08.1983	299
<b>Figura 4.</b> Operação Produção. Jornal Notícias 28.06.1983	300
<b>Figura 5.</b> Operação Produção. Jornal Notícias 11.02.2003	301
<b>Figuras 6, 7, 8 e 9.</b> Camionetas de Transporte	329

## PARTE I ó Introdução e breve perspectiva da OIT

### CAPÍTULO I- Introdução

---

#### 1. Abertura

A presente dissertação enquadra-se no programa de doutoramento em Moçambique, levado a efeito, conjuntamente, pela Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa (FDUNL) e pelo Instituto Superior de Ciências e Tecnologia de Moçambique (ISCTEM).

Logo após a independência, a República Popular de Moçambique, na qualidade de membro aceite da ONU, e nos termos do art. 2º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, comunicou ao Director-Geral do *Bureau* Internacional de Trabalho a aceitação formal das obrigações decorrentes da Constituição da OIT, tornando-se, desse modo, membro da Organização. No ano seguinte, através do Decreto-Lei nº 22/77 de 28 de Maio, a RPM ratificou algumas convenções da OIT que se considerou na altura serem de interesse para o País ratificar, nos termos do disposto na alínea c) do art. 54º da CRPM, tornando-as, a partir de então, juridicamente em vigor no País.

Ao ingressar na OIT, a República Popular de Moçambique afirmou a sua independência relativamente às ratificações concedidas pelo governo colonial a algumas Convenções da OIT.

Dito doutro modo, com a independência da República Popular de Moçambique em 1975, nasce um novo Direito do Trabalho e é extinto o Direito do Trabalho que vigorou até à celebração da independência. Qualquer dos dois períodos sofreu uma certa influência da OIT, até porque em qualquer das épocas, os respectivos governos ratificaram importantes Convenções daquela organização e, mesmo sem ratificar parte delas, o conteúdo destas foi incorporado em parte significativa da sua legislação, como será demonstrado e discutido ao longo do trabalho. A influência da OIT no Direito do Trabalho moçambicano pode ser descortinada nos textos do ordenamento do trabalho, quer nas Constituições e quer nas Leis e outros diplomas legais que regulam as relações do trabalho. Em alguns casos, a influência sai da esfera normativa e resvala para projectos concretos ligados à acção laboral social.

A par dessa influência, muitos dos direitos sociais e laborais consagrados e proclamados pela OIT ficaram-se no plano das Leis. Muitos dos trabalhadores dessa altura morreram sem saber que alguém, pensando neles, se tinha batido para a afirmação da sua dignidade.

É, pois, com o fito de discutir esta influência, que nos iremos debruçar sobre o presente trabalho, intitulado ãA Influência da OIT no Direito do Trabalho moçambicanoõ (Desde 1919 à Constituição da República de Moçambique de 2004 e à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto).

## **2. Justificação da escolha do tema**

Na aldeia global em que vivemos, as normas estaduais para as relações do trabalho não esgotam o universo das soluções do Direito do Trabalho de cada País. E o nosso País não foge à regra. Exemplo disso é o acervo das Convenções da OIT que são aplicáveis ao Direito moçambicano, sem oposição a ele, pelo contrário, complementando-o nalguns casos, alicerçando-o noutros e, noutros ainda, servindo-lhe da inspiração. Justifica-se, pois, estudar as Convenções deste organismo internacional do trabalho que sempre inspiraram e continuarão a inspirar o Direito do Trabalho moçambicano.

Não existem estudos publicados sobre a relação do direito do trabalho moçambicano com a OIT. O presente trabalho pretende investigar este aspecto importante e pouco divulgado da actividade normativa da OIT, prestando desta forma tributo à esta organização e à sua actividade, cuja influência tem sido determinante no desenvolvimento da legislação do trabalho moçambicano. Não há estudos feitos em Moçambique abrangendo o Direito do Trabalho do período antes da independência. Acontece que a OIT já vinha estendendo o seu manto mesmo para esse período, como em momento oportuno será demonstrado. Anima-nos, pois, estudar os dois períodos do Direito do Trabalho moçambicano, tendo como denominador comum a OIT.

## **3. Problema de Pesquisa**

O presente trabalho elenca como problema de pesquisa a seguinte questão: Como e em que medida a OIT exerceu e exerce influência legislativa no Direito do Trabalho moçambicano?

## **4. Objectivos**

Colocado o problema nos termos em que o fizemos, pretendemos com o presente trabalho alcançar os seguintes objectivos:

### **4.1. Objectivo geral**

Analisar a influência legislativa da OIT no Direito do Trabalho moçambicano desde 1919 até à Constituição de 2004 e à Lei do Trabalho nº 23/2007, de 1 de Agosto.

## **4.2. Objectivos específicos**

- Analisar a influência legislativa da OIT no Direito do Trabalho antes da independência de Moçambique;
- Analisar a influência legislativa da OIT no Direito do Trabalho pós-independência;
- Identificar as normas constitucionais inspiradas nas Convenções da OIT;
- Identificar as normas das Leis de Trabalho influenciadas pelas diferentes Convenções da OIT;
- Identificar outras normas legais reguladoras das relações de trabalho inspiradas nas Convenções da OIT;
- Identificar outras formas, a par da normativa, de influência da OIT sobre o direito do trabalho moçambicano colonial e pós independência;
- Comparar a intensidade da influência da OIT nos dois períodos, colonial e pós-independência.

## **5. Métodos e Técnicas do Trabalho**

Para dar resposta às questões da pesquisa elencadas na presente dissertação, fazemos uso dos meios e instrumentos de investigação histórica e sociológica, a par de referências bibliográficas, quer nacionais, quer estrangeiras. Ao mesmo tempo, e em paralelo, analisamos o ordenamento jurídico-legal instituído antes e depois da independência, nomeadamente o quadro constitucional nas suas diferentes versões e a legislação ordinária. Sempre que as circunstâncias o justifiquem, interagimos com pessoas ligadas às instituições que lidam com as questões que são objecto da nossa pesquisa, nomeadamente à OIT, à Assembleia da República e ao Ministério do Trabalho. Para a elaboração deste trabalho, recorremos também à informação contida em obras científicas, publicações e demais documentos da OIT, nos Arquivos do Ministério do Trabalho, da Assembleia da República, da Biblioteca da Universidade Eduardo Mondlane, da Imprensa Nacional, da Biblioteca da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, da Biblioteca da Faculdade de Direito Universidade de Coimbra, da Biblioteca da Faculdade de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa e da Biblioteca do Instituto Universitário de Lisboa.

A dissertação atravessa o continente da interdisciplinaridade. Passa pela disciplina da Sociologia, na medida em que pretende analisar a evolução sócio laboral em Moçambique. Tem o seu núcleo fundamental no Direito, já que pretende estudar as Convenções da OIT e a legislação moçambicana, decifrando sempre a sua relação em termos de influência. Esta

dissertação desenvolve-se em grande medida numa dimensão da disciplina de História, porque fala de um espaço temporal delimitado, de 1919 até 2007. Finalmente, o recurso à disciplina de Lógica, para estabelecer a relação de causa e efeito entre a produção normativa da OIT e a legislação nacional. É privilegiado nesta dimensão o método descritivo.

Procuramos imprimir algum sentido de vigilância crítica à legislação laboral. Para este efeito, fomos buscar dados fácticos produzidos pelo Direito de Trabalho, na Assembleia da República, no Ministério do Trabalho, nas Bibliotecas e noutros lugares afins.

Uma nota importante deve ser aqui registada. Tratando-se da Lei do Trabalho em vigor, a Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto, ao longo da sua análise, investiremos a favor dela, mais tempo, mais espaço, mais comparação com a realidade que lhe é mais próxima (a portuguesa), e alguma discussão dogmática de alguns dos seus institutos, do que faremos com as leis de trabalho que a antecedem, com o fito de entendermos a sua génese/história, o seu espírito e o seu campo de aplicação.

Finalmente, recorreremos aos meios tecnológicos e informáticos disponíveis, para acedermos à informação diversa sobre questões do nosso estudo.

## **6. Estrutura do Trabalho**

Este trabalho, subordinado ao tema “Influência da OIT no Direito do Trabalho em Moçambique”, é composto por quatro Partes distintas, mas que se complementam:

Parte I ó Faz a introdução do presente trabalho e apresenta uma breve perspectiva da OIT. Esta parte possui dois capítulos:

Capítulo I ó Introduce o nosso trabalho, aduzindo as razões que nos levaram a escolher este tema, identificando o problema, expondo os objectivos, métodos e técnicas de trabalho e a estrutura do trabalho.

Capítulo II ó Dá-nos o histórico da OIT, descreve a sua natureza jurídica, a qualidade dos seus membros, os seus objectivos, órgãos, finalidades e competências.

A Parte II ó Dedicada ao Direito do Trabalho em Moçambique, no período colonial e sua relação com a OIT. Esta parte possui dois capítulos:

Capítulo I ó Analisa o trabalho indígena no direito colonial internacional, dando-nos as noções gerais do trabalho indígena, a caracterização das suas normas, as fontes das normas do Direito Colonial, a formação e evolução, o sistema de construção de normas do Direito Internacional Colonial do Trabalho, sendo que neste último domínio analisa-se a protecção da liberdade dos trabalhadores, a proibição do tráfico de escravos e da escravidão, os direitos dos trabalhadores

emergentes dos contratos de trabalho e a protecção dos trabalhadores para além dos domínios das relações *stricto sensu*.

Capítulo II - Analisa o direito do trabalho moçambicano no período colonial e sua relação com a OIT, nomeadamente as medidas antiescravagistas, a transição para o trabalho livre, os libertos, a admissão do trabalho obrigatório, o Código do Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África de 1928 e outra legislação do Direito do Trabalho Colonial moçambicano e Convenções da OIT em que ela se inspira.

Parte III ó Nesta parte analisa-se o Direito do Trabalho moçambicano Pós-Independência e sua relação com a OIT. Esta parte, por sua vez, comporta quatro capítulos:

Capítulo I ó É dedicado às Constituições de 1975, 1990 e 2004;

Capítulo II ó Analisa a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro;

Capítulo III ó Debruça-se sobre a Lei nº 8/98, de 20 de Julho;

Finalmente no último Capítulo é analisada a Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto.

Na Parte IV são elencadas as conclusões a que chegamos em cada ponto das nossas discussões.



## CAPÍTULO II - A OIT, uma breve perspectiva

---

### 1. Nota introdutória

O Direito do Trabalho surge como resultado de determinada evolução histórica, possuindo regras e princípios especiais, que o afastam de algumas teorias contratualistas, protegendo a parte económica e socialmente mais débil. Ele tem como índice diferenciado a promoção da desigualdade jurídica em favor do retro mencionado contraente débil. Os conceitos que estruturam o Direito do Trabalho e o tornaram autónomo como ramo de Direito são, *maxime*, a sua perspectiva colectiva e a protecção do trabalhador. A constitucionalização do Direito do Trabalho surge como consequência natural da feição proteccionista que sempre o caracterizou, sendo também o reconhecimento do manifesto desequilíbrio de poderes entre o empregador e o trabalhador.<sup>2</sup>

A organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919, em simultâneo com a sociedade das Nações, pelo tratado da Paz, assinado em Versalhes, que veio pôr fim à 1ª Grande Guerra, tendo como objectivo principal, inscrito aliás na sua Constituição, de que **õa paz só é universal e douradora se assentar na justiça social**.<sup>3/4</sup>

A OIT é uma organização internacional com uma estrutura original, pois apresenta uma composição tripartida sob dois aspectos: tanto relativamente ao número de órgãos, quanto em relação à representatividade dos próprios órgãos.<sup>5</sup>

Os órgãos, de conformidade com o art. 2º da Constituição desta organização, são: 1. A Conferência; 2. O Conselho de Administração; 3. O Secretariado Internacional de Trabalho. Mais adiante, nos ocuparemos dos detalhes de cada destes órgãos, como composição, mandatos, funções, competências e outros.

---

<sup>2</sup>Esta matéria pode ser encontrada com minúcia in Abrantes, José João (2004), *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, págs. 114-117.

<sup>3</sup>Alvarenga, Rúbia (2007). *A Organização Internacional do Trabalho e a Protecção aos Direitos Humanos do Trabalhador*. Revista LTr. São Paulo. 71 (5).

<sup>4</sup>Esta frase condensa as razões de ordem política e social para fundação da Organização. Este é o pilar primeiro da OIT, do qual decorrem os seus nove princípios gerais da Constituição original de 1919: 1. O Princípio director, de que o trabalho não pode ser considerado simplesmente como uma mercadoria ou um artigo de comércio; 2. O direito de associação em tudo quanto não contradiça as leis, tanto para os assalariados como para os empregadores; 3. O pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure um nível de vida conveniente, tal como considerado no seu tempo e no seu país; 4. A adopção do dia de trabalho de oito horas ou da semana de quarenta e oito horas como um fim a atingir em toda a parte onde ainda não foi obtido; 5. A adopção do descanso semanal de vinte e quatro horas no mínimo, que deverá ser ao domingo sempre que possível; 6. A supressão do trabalho infantil e a obrigação de considerar no trabalho dos jovens de ambos os sexos as limitações necessárias a que continuem a sua educação e que seja assegurado o seu desenvolvimento físico; 7. O princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de valor igual; 8. As regras publicadas em cada país sobre condições de trabalho deverão assegurar um tratamento económico equitativo a todos os trabalhadores residindo legalmente no país; 9. Cada Estado deverá organizar um serviço de inspecção que incluirá mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a protecção dos trabalhadores.

<sup>5</sup>Sobre a OIT, pode ser encontrada esta caracterização na obra de Martinez, Pedro Romano (2010). *Direito do Trabalho*, 5ª Edição. Almedina, págs. 218 e ss.

Na Conferência Geral há uma representação tripartida, pois nela têm assento os representantes dos Estados, das associações sindicais e das associações patronais. Cada Estado tem quatro representantes, dois nomeados pelo governo, um pelas associações sindicais e um pelas associações patronais (art. 3º, nº 1, da Constituição da OIT). Esta representação tripartida corresponde a diferentes tendências, porque os representantes sindicais e patronais não dependem de nomeação governamental e não têm de respeitar a orientação do seu próprio governo nas votações (art. 4º, nº 1, da Constituição da OIT). É a única das Agências do Sistema das Organizações das Nações Unidas (ONU) com uma estrutura tripartida, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os do governo; assentando em dois princípios fundamentais: o da universalidade e do tripartismo, este último constitui a característica que mais a distingue de outras instâncias internacionais e que a tornou pioneira, durante longos anos, na história das relações internacionais.

Com efeito, o facto de os representantes dos empregadores e dos trabalhadores poderem participar, em completa autonomia e em pé de igualdade com os representantes do governo, nas diversas actividades e tomadas de decisão, proporciona à OIT o contacto permanente com as realidades do meio laboral e com os principais problemas socioeconómicos dos vários países, o que tem permitido um processo constante de adaptação da sua acção a novas realidades e actualidades e eficácia necessária face a cada momento.

E, a par deste facto, é a mais antiga agência especializada da ONU.<sup>6</sup>

## 2. Histórico

Terminada a 1ª Guerra Mundial, que ensanguentou o período entre 1914 e 1918, os representantes dos Estados vitoriosos celebraram em 28 de Julho de 1919 o Tratado de Versalhes, no qual se comprometeram em criar a Sociedade das Nações e, além disso, a assegurar e a manter as condições de trabalho equitativo e humano, para o homem, a mulher e a criança, nos seus próprios territórios. Esse comprometimento está plasmado no art. 23º deste Tratado. Em consequência deste dispositivo, criou-se a ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (*International Labour Organization*), como uma associação autónoma, embora associada à Sociedade das Nações (arts. 387º/428º do Tratado de Versalhes). Constituíase, assim, um organismo internacional, com funcionários internacionais, com repartições permanentes, capaz de elaborar estudos técnicos e com Conferências, das quais participam os Estados Membros.<sup>7</sup>

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, extinguiu-se a Sociedade das Nações e surge em seu lugar a Organização das Nações Unidas, ONU. Cria-se neste momento, em 1944, o conselho

---

<sup>6</sup>Alvarenga, Rúbia (2007). OC; Ghebali, Victor Yves, Ago, Roberto, & Valticos, Nicolas (1989). *The International Labour Organisation: A Case Study on the Evolution of UN Specialised Agencies*. Martinus Nijhoff, págs. 869.

<sup>7</sup>Alvarenga, Rúbia (2007). OC; págs. 5 e ss.

Económico e Social e convoca-se a OIT para a XXVI Conferência Internacional, realizada na cidade de Filadélfia. Na conferência de São Francisco, em Julho de 1945, foi proposta a manutenção da OIT como organismo especializado ao lado da ONU. Em Novembro de 1945, na XXVII Conferência, realizada em Paris, nomeou-se uma comissão para que redigisse a nova Constituição da OIT. Em 1946 entra em vigor esta nova Constituição, com modificações posteriores e, em meados deste mesmo ano, foi firmado um Acordo de reconhecimento entre essas duas entidades.<sup>8</sup>

O OIT regulou com sucesso a utilização de produtos químicos, e motivou vários países a adoptarem uma jornada de 8 (oito) horas de trabalho por dia e 48 horas de trabalho por semana. Também trabalhou na erradicação do trabalho infantil, no aumento dos direitos da mulher no local de trabalho e na responsabilização dos proprietários de embarcações pelos acidentes envolvendo marinheiros.

### **3. Natureza jurídica e membros**

A OIT é um organismo de Direito Internacional Público associado à ONU, como agência especializada, mediante negociação de acordos. Compete ao Conselho Económico e Social desta última a coordenação das suas actividades, como agência vinculada à organização. A OIT compõe-se de 176 países, que se fazem representar na sua Assembleia Geral, nas Conferências, de maneira tripartida, com dois delegados governamentais, um proveniente dos empregadores e outro dos empregados, como dissemos no início.

São membros da OIT:

- a) Os Estados que a ela estavam filiados antes de Novembro de 1945, de acordo com o que regula o art. 1º, nº 2 da Constituição da OIT;
- b) Qualquer Estado que a ela queira unir-se e seja membro da ONU, de acordo com o disposto no art. 1º, nº 3 da Constituição da OIT;
- c) O Estado que, não obstante não pertencer à ONU, tenha o seu ingresso aprovado por 2/3 dos delegados presentes à Conferência e, ainda 2/3 dos respectivos delegados governamentais, como dispõe o art. 1º, nº 4, da Constituição da OIT.

Todavia, os membros podem se retirar da OIT ainda que continuem integrando a ONU. O mecanismo de desvinculação estará regulado no art. 1º, nº 5 da Constituição da OIT.

---

<sup>8</sup>Estas referências podem ser aprofundadas in De Souza, Zoraide Amaral (2006). *Organização Internacional do Trabalho - OIT*, Editora LTr., págs. 433 ó 436.

Por fim, pode suceder que um Estado deixe de ser membro da OIT e, passado um certo lapso de tempo, requeira a sua reactivação. Neste caso a sua readmissão far-se-á de harmonia com o disposto nos n.ºs 3 e 4 do art. 1º da Constituição da OIT.

#### 4. Objectivos da OIT

A OIT desdobra a sua acção com vista a prosseguir 4 objectivos, no fundo que se complementam entre si:<sup>9</sup>

- a) *Social*: visa a universalização da justiça social e a valorização do trabalho. Especial relevo tem a elaboração de políticas e de programas internacionais que visam promover os Direitos fundamentais<sup>10</sup> do Homem, a melhoria das condições de vida e de trabalho e o desenvolvimento das possibilidades de emprego;
- b) *Económico*: busca o nivelamento, tanto quanto possível dos custos e das medidas sociais, a fim de evitar concorrência entre os Estados. Um país que não protege adequadamente os seus trabalhadores tem um custo social menor; consequentemente, poderá oferecer os seus produtos no mercado externo a preços baixos; já os países que protegem os seus trabalhadores terão custos sociais maiores e, provavelmente, um produto com preço menos competitivo. Será importante mencionar neste objectivo a organização, no âmbito de uma política de parte variada, de um vasto programa de cooperação técnica internacional, definido e levado a cabo conjuntamente pelos Estados Membros e que se destina a ajudar os países a pôr em prática essas políticas.
- c) *Jurídico*: visa a elaboração de normas internacionais do trabalho que se destinam a orientar a acção nacional na aplicação dos princípios da OIT. Por outro lado, prossegue-se neste domínio a importante função de uniformizar internacionalmente as normas sociais e de trabalho.
- d) *Técnico*: visa contribuir tecnicamente, oferecendo ferramentas e subsídios para o aprimoramento dos sistemas nacionais de protecção do trabalhador, nomeadamente lançando mão à execução de programas de formação, de ensino, de pesquisa e de publicação que servem de apoio a outras formas de acção.

Vejamos a seguir o que se extrai da Declaração referente aos fins e objectivos da OIT.

---

<sup>9</sup>Os objectivos da OIT podem ser vistos com detalhe na obra já citada: De Souza, Zoraide Amaral (2006). OC, págs. 4416443.

<sup>10</sup>O [í ] Os direitos fundamentais representam o meio para que o trabalho se torne um factor de realização da igualdade, da justiça e da liberdade, de modo que o trabalhador por conta de outrem deixe de ser *ôle jouet sombre/au carnaval des outres/ou dans les champs d'autrui/l'opouvantail désuet* [ í ]ö. Só através deles será possível a real efectivação desses valores, que, há muito proclamados nos textos constitucionais, ainda tão distantes se encontram da sua realização plena, no fundo, daquilo que Cascajo Castro tão bem definiu como *ôa igualdade na liberdade, velho sonho da Humanidade, Ícaria jamais alcançada, mas sempre perseguida* [í ]ö in Abrantes, José João (2005). *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, pág. 215.

A Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia na sua vigésima sexta sessão, adoptou, a dez de Maio de mil novecentos e quarenta e quatro, esta Declaração, quanto aos *itens* e objectivos da Organização Internacional do Trabalho e aos princípios que devem inspirar a política dos seus Membros.

A Conferência reafirma os princípios fundamentais<sup>11</sup> sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) O trabalho não é uma mercadoria;
- b) A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) A penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) A luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos governos, e tomem decisões de carácter democrático, visando o bem comum.
- e) Todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade económica e com as mesmas possibilidades;
- f) Quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, *maxime* os de carácter económico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceites, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objectivo principal; compete à Organização Internacional do Trabalho apreciar, no domínio internacional, tendo em vista tal objectivo, todos os programas de acção e medidas de carácter económico e financeiro;
- g) No desempenho das funções que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho tem capacidade para incluir em suas decisões e recomendações quaisquer disposições que julgar convenientes, após levar em conta todos os factores económicos e financeiros de interesse.

---

<sup>11</sup>Como nos lembra o Professor Abrantes, ãa constitucionalização do Direito do Trabalho, com a outorga aos trabalhadores de uma especial tutela e a elevação à dignidade constitucional dos seus princípios fundamentais, não acontece por acaso, antes surge como uma consequência natural da feição proteccionista que sempre o caracterizou. É também o reconhecimento do manifesto desequilíbrio de poderes entre o empregador e o trabalhador, ou seja, da situação de inferioridade em que este se encontra ó e que o coloca em condições muito deficientes no que toca à plena expansão da personalidade humana, em condições em que até o pleno exercício dos seus direitos fundamentais se encontra sob ameaçaó ó in Abrantes, José João (2004). *Estudos sobre o Código do trabalho*, Coimbra Editora, págs. 96 e ss.

A Conferência proclamou ainda que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

- a) Proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
- b) Dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, a sua habilidade e os seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;
- c) Favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;
- d) Adoptar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;
- e) Assegurar o direito de ajustes colectivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e económica;
- f) Ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal protecção é necessária, como assistência médica completa;
- g) Assegurar uma protecção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h) Garantir a protecção da infância e da maternidade;
- i) Obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;
- j) Assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.

Finalmente, a Conferência promete a inteira colaboração da Organização Internacional do Trabalho com todos os organismos internacionais aos quais possa ser atribuída uma parcela de responsabilidade nesta grande missão, como na melhoria da saúde, no aperfeiçoamento da educação e do bem-estar de todos os povos e afirma que os princípios contidos na Declaração convêm integralmente a todos os povos e que sua aplicação progressiva, tanto àqueles que são ainda dependentes, como aos que já se podem governar a si próprios, interessa o conjunto do mundo civilizado, embora deva-se levar em conta, nas variedades dessa aplicação, o grau de desenvolvimento económico e social atingido por cada um.

## 5. Órgãos da OIT

São três os principais órgãos que compõem a OIT, segundo dispõe o art. 2º da OIT; ei-los:

- a) Uma Conferência Geral constituída pelos representantes dos Estados Membros;
- b) Um Conselho de Administração;
- c) Uma Repartição Internacional do Trabalho sob a direcção do conselho de administração;

Vamos a seguir caracterizar cada um destes órgãos.

### 5.1. Conferência Geral

A Conferência Geral dos representantes é o órgão supremo da OIT. Reúne-se normalmente uma vez por ano, pelo menos, e ela integra quatro representantes de cada um dos membros, dos quais dois são delegados do governo e os outros dois são representantes, respectivamente, dos empregados e dos empregadores, conforme dispõe o art. 3º, nº 1, da COIT.

A Conferência Geral tem as seguintes competências:

- Conferir a qualidade de membro da OIT, por força do nº 4, do art. 1º, da COIT;
- Estabelecer regras relativas à aprovação do orçamento da Organização Internacional do Trabalho, à distribuição de contribuições sobre os Estados Membros, assim como a arrecadação destas, conforme dispõe a alínea c), do nº 2, do art. 13º, da COIT;
- Autorizar, o Estado membro, cuja dívida em relação à OIT seja em qualquer ocasião igual ou superior ao total da contribuição que deveria ter pago nos dois anos completos anteriores, a tomar parte nas votações da Conferência, do Conselho de Administração o de qualquer comissão, ou nas eleições para o Conselho de Administração, nos termos do nº 4, do art. 13º, da COIT.
- Decidir, pela inclusão na ordem do dia dos assuntos, cuja inscrição tenha sido impugnada por cada Estado-Membro, na ordem do dia da sessão, conforme se alcança do disposto no nº 2, do art. 16º, da COIT;
- Eleger um presidente e três vice-presidentes e formar regras para o seu funcionamento, como emana do nº 1, do art, 17º, da COIT.
- Juntar às comissões consultores técnicos, sem direito a voto, como se alcança do art, 18º, da COIT.
- Decidir se as propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia adoptam a forma de uma Convenção Internacional ou uma Recomendação, sempre que o assunto tratado, ou

um dos aspectos, não permitir a adopção imediata de uma Convenção, nos termos das alíneas a) e b), do nº 1, do art. 19º da COIT;

- Fazer emendas à COIT, as quais serão susceptíveis de ratificação por dois terços dos Estados-Membros da OIT, por força do art. 36º, da COIT;

## **5.2. Conselho da Administração**

O Conselho de Administração é o órgão executivo da OIT. É um órgão colegial, como se dispõe no art. 7º, nºs 1, 2 e 3, da COIT, constituído por 56 pessoas, 28 representantes dos Governos, 14 representantes dos empregadores e 14 de empregados. Dos 28 representantes dos Governos, 10 são permanentes, nomeados pelos Estados-Membros de maior importância industrial e 18 eleitos pela Conferência. Os 10 permanentes, em ordem de importância são: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, França, Índia, Itália, Japão, Reino Unido, Grã-Bretanha e Rússia.<sup>12</sup>

O Conselho de Administração renova-se de três em três anos, com a ressalva de que caso as eleições do Conselho de Administração não se realizem, expirando este prazo, será mantido o mesmo Conselho de Administração (art. 7º, nº 5, da COIT). Compete ao Conselho de Administração eleger entre os seus membros um presidente e dois vice-presidentes. De entre os três eleitos, um representará um governo e, os dois outros, empregados e empregadores, respectivamente, e estabelecer o seu próprio regulamento e reunir-se nas épocas que determinar, devendo realizar uma sessão especial, sempre que doze dos seus membros, pelo menos, formularem pedido por escrito para este fim (art. 7º, nºs 7 e 8, da COIT).

E nos termos do art. 14º da COIT, é o conselho de Administração que elabora a ordem do dia das sessões da Conferência, depois de ter examinado todas as propostas feitas pelos governos de quaisquer membros, por qualquer organização representativa indicada no art. 3º, ou por qualquer organização de direito internacional público, sobre as matérias a incluir nessa ordem do dia. Este órgão elabora ainda directrizes para que a adopção pela Conferência de uma Convenção ou de uma Recomendação, seja por meio de uma conferência técnico-preparatória ou por qualquer outro meio, precedida de uma aprofundada preparação técnica e de uma consulta adequada dos membros principalmente interessados.

Atribui-se ainda ao Conselho de Administração a obrigação de transmitir ao governo visado toda a reclamação dirigida à OIT. Esta competência pode, também, visar uma organização profissional de empregados ou de empregadores. O Conselho de Administração pode ainda tornar pública a referida reclamação e, segundo o caso, a resposta dada, se nenhuma declaração for enviada pelo visado, num prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória

---

<sup>12</sup>Sobre esta matéria, *vide* Alvarenga, Rúbia (2007). OC, págs. 466.



ao Conselho de Administração.<sup>13</sup> Finalmente, o Conselho de Administração poderá formular e submeter à aprovação da Conferência, regras destinadas a instituir um tribunal para resolver com destreza qualquer questão ou dificuldade relativa à interpretação de uma convenção como rezam os art. 24º e ss da COIT.

### 5.3. A Repartição Internacional do Trabalho

A Repartição Internacional do Trabalho é a secretaria permanente da OIT, com sede em Genebra. Funciona como centro mundial da documentação e de investigação dos assuntos de interesse da organização. Edita estudos de toda a ordem (revistas, boletins, informações e séries legislativas), assim como o levantamento estatístico e de legislação comparada.<sup>14</sup>

### 5.4. As comissões especiais

Embora sem nenhuma menção expressa na COIT como os três órgãos acabados de analisar, a OIT compõe-se ainda de múltiplas Comissões Técnicas, que funcionam em geral junto da Repartição Internacional do Trabalho. Estas Comissões Especiais são quase sempre de composição corporativa ou mista, destinadas a investigar o cumprimento pelo Estado membro das Convenções ratificadas e colher material sobre as condições de vida de determinado sector económico ou sobre a situação actual de algum problema específico.<sup>15</sup>

## 6. Competências da OIT

Com a Constituição de 1919, pretendia-se atribuir à OIT competências relativamente à ordem social e política, e melhoria das condições de trabalho no mundo. No entanto, após a última guerra, quando vieram à tona das discussões internacionais os problemas económicos, orientou-se a OIT no sentido de ampliar *pari passu* a sua competência dentro da direcção do próprio Conselho Económico e Social da ONU, uma vez que o económico e o social são dois lados do mesmo processo produtivo.<sup>16</sup>

Quanto à competência *ratione personae*, esta é também ampliativa, extravasando do mero contrato de trabalho subordinado, abrangendo o trabalho e o trabalhador em sentido amplo (empregado doméstico, rural, autónomo, profissional liberal, atingindo inclusivamente os funcionários públicos e as formas de prestação societária ou associativa de trabalho na agricultura, as cooperativas, etc.). Pode a OIT adoptar disposições restritivas de liberdade de empregadores, na medida em que exija a protecção dos trabalhadores.

---

<sup>13</sup>É o que dispõem os arts. 24º e 25º da COIT, e os arts 26º e ss.

<sup>14</sup>Vide sobre esta matéria De Souza, Zoraide Amaral (2006). OC, págs. 436-438.

<sup>15</sup>Vide ainda Alvarenga, Rúbia (2007). OC, págs. 466.

<sup>16</sup>De Souza (2006). OC, págs. 436 e ss.

Por fim, a competência *ex ratione loci* da OIT, é universal por abranger todos os seus Estados-Membros, que ficam abrigados a cumprir a sua Constituição e sujeitos à fiscalização e censura daquele organismo.

## 7. A acção normativa da OIT

Na prossecução dos seus objectivos, a OIT desdobra a sua acção em quatro vertentes essenciais, complementares entre si:<sup>17</sup>

- A elaboração de políticas e de programas internacionais que visam promover os Direitos fundamentais do Homem, a melhoria das condições de vida e de trabalho e o desenvolvimento das possibilidades de emprego;
- A elaboração de normas internacionais do trabalho que se destinam a orientar a acção nacional na aplicação desses princípios;
- A organização, no âmbito de uma política de paternidade, de um vasto programa de cooperação técnica internacional, definida e levada a cabo conjuntamente com os Estados Membros e que se destina a ajudar os países a pôr em prática essas políticas;
- A execução de programas de formação, de ensino, de pesquisa e de publicações que servem de apoio às outras formas de acção.

De entre estas quatro vertentes, tem sido, no entanto, a actividade normativa - fortificada por um sistema de controlo de aplicação das normas - a que mais tem influenciado a acção internacional dos domínios dos direitos fundamentais, da política social e do desenvolvimento.

As normas da OIT, cujo conjunto constitui aquilo que vulgarmente se designa por *Código Internacional do Trabalho*, podem revestir a forma de Convenções ou de Recomendações, com valores jurídicos diferentes.

As Convenções são Tratados Internacionais com carácter vinculativo, a partir do momento em que os Estados as ratificam<sup>18</sup>.

As Convenções que emanam da Conferência Geral têm algumas particularidades relativamente às Convenções internacionais comuns. Tais Convenções seguem o regime geral, na medida em que têm de ser aprovadas e ratificadas pelos Estados, que passarão a ser partes nas mesmas (art. 19º, nº 5, da Constituição da OIT), mas, contrariamente ao que é usual, como salienta o

<sup>17</sup>A acção da OIT nas quatro vertentes pode ser vista de forma desenvolvida in De Souza (2006). OC, pág. 438.

<sup>18</sup>As Convenções são acordos internacionais aprovados pela Conferência Geral da OIT. Elas devem ser ratificadas pelos diversos Estados Membros. Uma vez aprovadas pelos Estados contraentes, obrigam internacionalmente o Estado signatário a cumprir e a fazer cumprir na sua ordem jurídica interna as suas disposições. Neste sentido as Convenções são fontes de direito. No caso moçambicano, a sua integração no ordenamento jurídico faz-se de conformidade com os arts. 162º, alínea b), 179º, nº 2, alíneas e) e t) e 204º, nº 1, alínea g), todos da CRM de 2004.

Professor Pedro Romano Martinez,<sup>19</sup> as mesmas não são negociadas pelos Estados, donde se segue que pode impor-se a um Estado uma Convenção com a qual ele não concorda, visto que as Convenções são aprovadas por uma maioria qualificada de dois terços, e o Estado em questão pode ter votado contra.

As Recomendações, previstas no art. 19º, nº 6, da Constituição da OIT, não consubstanciam legislação internacional e não estão abertas a ratificação e constituem princípios directores não obrigatórios, que visam orientar a acção no plano interno, completando ou esclarecendo disposições de Convenções ou podem ainda tratar, elas próprias, de determinado tema.

Estes instrumentos jurídicos fixam normas mínimas nos diferentes domínios da competência da OIT, que em nenhum caso se poderão sobrepor às disposições mais favoráveis eventualmente existentes nos Estados que as ratificam e são de vocação universal, isto é, destinam-se a ser aplicados a países com diferentes níveis de desenvolvimento e particularidades diversas. Por este motivo, e salvas raras excepções que dizem sobretudo respeito às normas sobre direitos fundamentais, houve a preocupação em dotá-las de cláusulas de maleabilidade que permitem, por exemplo, aceitação ou exclusões de determinadas partes ou disposições de Convenções, ou ainda, a sua aplicação gradual, escalonada no tempo; são, além disso, dotadas de um princípio de exame periódico que garante a sua revisão, sempre que for considerada oportuna, e oferecem ainda a possibilidade de, depois de ratificadas, poderem ser denunciadas pelos governos, que assim se desvinculam das obrigações assumidas com a ratificação, desde que essa decisão seja, segundo um princípio geral adoptado em 1971 pelo Conselho de Administração, fundamentada, e tenham sido previamente ouvidas as organizações profissionais representativas; a denúncia pode também ser automática, como consequência da ratificação de uma convenção que reveja a denunciada.

Quer as Convenções, quer as Recomendações, são adoptadas por dois terços dos delegados presentes na sessão plenária da Conferência Geral anual, na qual os Estados membros se fazem representar por dois delegados do governo e um delegado dos empregadores e outro dos trabalhadores, que podem fazer-se acompanhar dos conselheiros técnicos considerados necessários.

Este princípio do tripartismo, inerente ao mandato e funcionamento da própria Organização, preside também a todas as fases do processo de elaboração de normas, que vão desde a decisão quanto ao tema a debater na Conferência, às consultas com vista à preparação do projecto da norma, até a discussão e, finalmente, o que confere às normas uma consensualidade e solidez que lhes permite, de um modo geral, um maior ajustamento à realidade e, por outro lado, maior facilidade na sua aplicação por todas as partes.

Preside ainda às restantes etapas daquilo que constitui o sistema normativo da OIT, além da adopção das normas, o controle da sua aplicação.

---

<sup>19</sup>Martinez, Pedro Romano (2010). OC, pág. 220.

As normas da OIT têm exercido uma influência enorme a nível, inclusivamente, de outras instâncias internacionais, cujos tratados reproduzem frequentemente disposições fundamentais das Convenções e das Recomendações mais importantes em vigor na altura, como são exemplos a Carta Social Europeia e o Código Europeu da Segurança Social, ambos do Conselho da Europa, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores da então Comunidade Europeia, a Convenção Internacional sobre os Trabalhadores Migrantes e suas Famílias, das Nações Unidas, assim como nos Pactos Internacionais, também das Nações Unidas, relativamente aos Direitos Económicos, Sociais e Culturais e aos Direitos Civis e Políticos. São também exemplo disso a Carta da Organização da Unidade Africana e o Código da SADC, de que Moçambique é membro, só para citar alguns exemplos.

Mas é sobretudo na legislação e prática nacionais que essa influência mais se tem feito sentir, quer como fonte de inspiração, quer como referência, na formulação de políticas e outras medidas de política social.

A nível nacional, esta influência exerce-se essencialmente através de três obrigações constitucionais que os Estados aceitam quando se tornam membros da OIT:

- A de submeter as normas às autoridades nacionais competentes, logo após a sua adopção pela conferência<sup>20</sup>.

Esta obrigação é por força do art. 19º da COIT é destina-se a levar ao conhecimento dos responsáveis pela tomada de decisão, as novas normas e, ao mesmo tempo, promover a respectiva ratificação.

Embora a ratificação de Convenções não seja em si obrigatória, ela deverá ser, no entanto, um objectivo dos Estados Membros, sem o qual a função normativa da OIT não faria qualquer sentido.

Quando um país membro decide ratificar uma Convenção, está a comprometer-se a dar formalmente execução às disposições dessa Convenção através do seu direito interno. Porém, para que este acto seja acompanhado pela aplicação efectiva dos princípios da Convenção, o país fica ainda automaticamente sujeito ao controle dessa aplicação por parte dos órgãos e dos procedimentos especiais que a OIT previu para o efeito, e que constituem o seu *sistema de controlo*.

- A de fazer anualmente relatórios sobre a conformidade entre a legislação e as práticas nacionais e as disposições das Convenções ratificadas. Estes relatórios, elaborados é por força do art. 22º da COIT é pelos governos que, por sua vez, os transmitem às organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas (art. 23º da

---

<sup>20</sup>Da consulta feita no arquivo do Ministério do Trabalho, o Governo moçambicano não tem sido rigoroso no cumprimento desta obrigação. Não encontramos nos arquivos da Assembleia da República instrumentos adoptados pela OIT logo após a sua aprovação, enviados pelo MITRAB à assembleia da República.

COIT), são examinados pelos órgãos que fazem o controlo regular permanente, com vista a garantir que as obrigações livremente escolhidas no acto de ratificação sejam cumpridas. Esses órgãos são a comissão de peritos para a aplicação das Convenções e Recomendações, órgão permanente, composto por juristas independentes de reconhecida competência, nomeados pelo conselho de administração, e uma comissão tripartida que funciona a um nível mais geral, no âmbito da Conferência Internacional do Trabalho ó a Comissão da aplicação das Convenções e Recomendações, geralmente conhecida por Comissão da Aplicação de Normas, composta por representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e cujos trabalhos se baseiam no relatório elaborado pela comissão de peritos sobre os casos mais importantes de incumprimento.

A comissão de peritos procede à análise técnica dos relatórios e dirige aos governos pedidos de esclarecimento aos comentários sobre os aspectos que consideram não estar devidamente acautelados na legislação nacional, sendo os mais graves publicados no relatório anual que apresenta à Conferência Geral.

A apreciação tripartida é levada a cabo na Conferência pela Comissão de Aplicação de Normas que selecciona os casos particularmente sérios, referidos no relatório da Comissão de Peritos e interpela directamente os representantes dos governos em questão, presentes na sessão, que oralmente ou por escrito, se têm que pronunciar sobre as razões e as medidas que os respectivos governos se propõem tomar para ultrapassar os problemas. Os restantes destes debates constam de um relatório que esta Comissão apresenta no final da Conferência.

No quadro deste controlo, os comentários produzidos por estes órgãos acabam por servir de orientação aos governos relativamente às medidas adequadas a tomar para dar cumprimento aos instrumentos ratificados.

Para a ilustração da influência da OIT, exercida sobre os Estados Membros, no caso vertente sobre o Estado moçambicano, através da obrigação de fazer e enviar relatórios sobre a conformidade entre a legislação e as práticas, integramos no presente trabalho o Anexo 1.

- A de fazer periodicamente relatórios sobre a legislação e práticas nacionais face às Convenções não ratificadas e às Recomendações. Através desta exigência ó por força do já citado art. 19º da COIT ó pretende-se não só evitar que as normas ratificadas caiam no esquecimento, mas também estimulem a sua ratificação ou, no caso das recomendações, a sua aplicação. Com efeito, o reexame periódico, pelos governos, dos motivos que impedem a aplicação de determinada norma, pode conduzir à sua ratificação por se verificar terem sido entretanto ultrapassadas as dificuldades que obstavam à essa ratificação, ou por terem sido entretanto criadas as condições que o possibilitam. O resultado da avaliação destes relatórios pelo órgão de controlo tem também, por outro lado, uma função de avaliação da actividade normativa em si, por parte da organização, já que os governos, ao indicarem as dificuldades impeditivas da ratificação, permitem à OIT fazer o balanço da actualidade das normas, das lacunas, da eventual necessidade de

revisão ou adopção de novos instrumentos mais ajustados à constante evolução do mundo do trabalho.

Igualmente, com o fim de ilustrarmos o cumprimento da obrigação de fazer periodicamente relatórios sobre a legislação e práticas nacionais face às Convenções não ratificadas e às Recomendações, por força do já citado art. 19º da COIT, juntamos ao presente trabalho o Anexo 2 (Relatório do Governo da República de Moçambique) referente ao art. 19º da Constituição da OIT. Como se pode observar deste Relatório, o Governo da República de Moçambique prova à OIT que a liberdade de associação é assegurada aos trabalhadores e empregadores, através dos arts. 137º e 138º da nova Lei do Trabalho, em conformidade com o disposto na Convenção nº 87, sobre a liberdade de associação e a protecção do direito sindical, 1948. Demonstra também que o plasmado na Convenção nº 98, sobre o direito de organização e negociação colectiva, 1949, é concretizado no seu ordenamento jurídico interno, através dos arts. 137º e 142º, protegendo-se os trabalhadores de quaisquer actos de discriminação no emprego em virtude do seu envolvimento em organizações sindicais.<sup>21</sup> Dá como provado que o princípio de igualdade de remuneração é assegurado pela Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto através do art. 108º, nº 3, que prevê igualdade salarial por um trabalho de igual valor entre nacionais e estrangeiros, sem distinção de sexo, concretizando deste modo a Convenção nº 100, sobre igualdade de remuneração, 1951. Demonstra, por outro lado, que na República de Moçambique o trabalho compulsivo é expressamente proibido, através do art. 84º, nº 3 da CRM, materializando as Convenções nºs 29 e 105 da OIT, sobre o trabalho forçado, 1930 e a abolição de trabalho forçado, 1957, respectivamente. O Governo da República de Moçambique responde ainda á OIT que recebeu apoio por parte da OIT para o processo de revisão da Lei do Trabalho (8/98, de 20 de Julho) e para a divulgação da nova Lei do Trabalho (Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto). Confirma também ter recebido apoio da OIT para eventos de formação relacionados com temáticas de Convenções e ainda para a elaboração de relatórios de normas internacionais, avultando neste domínio a elaboração do Plano Nacional Para a Luta Contra o Trabalho Infantil e o contínuo apoio em processos de formação que possam proporcionar um profundo conhecimento sobre as matérias versadas pelas Convenções da OIT.

Como se pode concluir pelos exemplos de alguns dos trechos que apresentamos do Relatório do Anexo 2, o Governo da República de Moçambique, por força do art. 19º da Constituição da OIT, cumpre com o desiderato de não deixar cair no esquecimento as normas das Convenções da OIT, estimulando a sua aplicação.

---

<sup>21</sup>O Relatório do Governo da República de Moçambique não faz qualquer alusão aos arts. 164º e ss da Lei do Trabalho, que versam especialmente sobre o regime da negociação colectiva, sendo parcial, portanto o *numerus clausus* indicado no relatório enviado á OIT.

## 8. Outros mecanismos de controlo

Para além do controlo regular permanente, a Constituição prevê outros procedimentos de controlo para o processo, a que poderemos chamar contenciosos, que são os procedimentos das reclamações e das queixas.<sup>22</sup>

O primeiro procedimento permite às organizações profissionais controlar a acção dos governos, na medida em que possibilita às organizações quer de empregadores, quer de trabalhadores, apresentar uma reclamação contra um Estado Membro que não esteja a aplicar uma Convenção que ratificam. Caso se confirmem as alegações, o Conselho de Administração solicita de seguida explicações ao governo em causa.

O segundo procedimento permite a um Membro apresentar queixa contra outro Membro com o mesmo fundamento, desde que se trate de uma Convenção ratificada por ambos, e pode conduzir, em situações contenciosas mais graves, a que o Conselho de Administração crie uma comissão de inquérito para acompanhar o diferendo e formular Recomendações. Se os governos envolvidos não as acatam, o assunto pode, em última instância, ser levado até ao Tribunal Internacional de Justiça, cuja decisão é definitiva.

Existe ainda um mecanismo especial, criado em 1950, para a protecção dos princípios e garantias da liberdade sindical, considerados fundamentais pela OIT que, muito embora não tenha a ver com obrigações jurídicas propriamente ditas, dado não estar obrigatoriamente associado à aplicação de Convenções que tenham sido ratificadas, assenta no entanto nos mesmos procedimentos das reclamações e queixa. Estes mecanismos comportam dois órgãos distintos:

- Comité da Liberdade Sindical, órgão permanente, da composição tripartida e que funciona no seio do Conselho de Administração, e a Comissão de Investigação e de Conciliação em matéria de liberdade sindical, formada por personalidades independentes nomeadas pelo Conselho de Administração que, para além do papel de investigação, pode, por meio de acordo, examinar e tentar resolver os problemas em conjunto com o governo visado.

Até ao momento, a OIT adoptou 181 Convenções e 188 Recomendações, em áreas como as de protecção dos direitos do trabalhador, das relações profissionais, das condições de trabalho, da segurança social, da administração do trabalho, da política de emprego, do trabalho de mulheres e de crianças e adolescentes e ainda certas categorias de trabalhadores.

---

<sup>22</sup>Vide art. 24º e ss COIT.

## 9. A assistência técnica

Para além do diálogo que se estabelece com os órgãos de controlo através dos comentários produzidos no âmbito da aplicação de normas, os Estados membros podem ainda recorrer, em caso de dificuldade, ao auxílio directo da OIT que, ciente da vantagem em complementar a acção normativa com uma acção prática, não só instituiu o procedimento dos contactos directos entre governos e representantes do Director-Geral do BIT para ultrapassar dificuldades pontuais no que respeita às normas, como lançou, com colaboração do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), um vasto programa de cooperação técnica consagrado, prioritariamente, às actividades que visam reforçar uma melhor aplicação das normas e que agora se processa também em conjunto com outras organizações internacionais, como a União Europeia.

A definição desses programas é, hoje em dia, feita em concertação com os governos e organizações profissionais, no âmbito de uma política de partenariado activo, lançada recentemente pela OIT, que é levada a cabo em articulação com equipas multidisciplinares, distribuídas pelas diversas regiões do globo.

Os projectos de cooperação técnica são empreendidos quer a pedido dos governos, quer das organizações de empregadores ou de trabalhadores dos países membros, desde que se enquadrem nas prioridades estabelecidas pelos planos nacionais de desenvolvimento social e económico.

A assistência técnica pode também revestir outras formas, visto os seus membros poderem ainda contar com um manancial enorme de publicações que a Organização faz sair nas várias línguas de trabalho, no âmbito do apoio às suas diversas actividades, e que constituem um importante meio, não só de difusão de informação - actualmente também disponível na Internet - como de promoção daquelas actividades.

No campo da investigação e da formação, a OIT conta ainda com duas importantes instituições de formação superior, que são o Instituto Internacional de Estudos Sociais e o Centro Internacional de Formação em Turim.

O Instituto Internacional de Estudos Sociais, criado em 1960, está vocacionado para a reflexão e investigação no domínio das questões que se reportam directamente ao mandato da OIT e acolhe, para além de representantes dos meios governamentais, sindicais e patronais, elementos das Universidades e Investigadores naquelas áreas.<sup>23</sup>

O centro de Turim, criado em 1965, aposta no desenvolvimento dos recursos humanos, através do aperfeiçoamento e reciclagem de quadros superiores em geral, de responsáveis pela formação

---

<sup>23</sup>Sobre este tema, veja-se Süsskind, Arnaldo (1983). *O direito internacional do trabalho*. Editora LTr.



e pela gestão nos sectores público e privado, bem como responsáveis sindicais e patronais, nos domínios da competência da OIT alargada, desde 1994, à de todo o sistema das Nações Unidas.

Vamos terminar esta breve apresentação da OIT deixando algumas notas.

A primeira tem que ver com o facto de a OIT ter já aprovado mais de 180 Recomendações e mais de 200 Convenções, muitas das quais, mormente as mais antigas, perderam grande parte da sua relevância, pois os problemas para os quais foram criadas deixaram de existir como tal, o que levou ao surgimento de outras Convenções mais consentâneas com a nova realidade e forma que os problemas tomaram. Outro fenómeno tem que ver com o facto de as Convenções mais antigas terem sido substituídas por outras, de que é exemplo a Convenção nº 52, de 1936, sobre férias remuneradas, que foi revista pela Convenção nº 132, de 1970, também relativa às férias remuneradas<sup>24</sup>.

A segunda prende-se com o facto de ser frequente apontarem-se algumas Convenções da OIT como sendo as mais importantes; entre estas pode-se destacar a Convenção nº 87 (1948), que trata da liberdade sindical, a Convenção nº 95 (1949), relativa à protecção do salário, a Convenção nº 98 (1949), sobre a negociação colectiva, a Convenção nº 100 (1951), quanto à igualdade salarial, a Convenção nº 183 (2001), que revogou a Convenção nº 103 (1952), sobre a protecção da maternidade, a Convenção nº 156 (1981), relativa à igualdade de oportunidades, a Convenção nº 158 (1982), sobre a cessação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, a Convenção nº 181 (1997), respeitante às agências privadas de colocação.

A terceira, pretende chamar a atenção para o facto de, não obstante a OIT desempenhar um papel relevante na evolução do direito do trabalho em vários países da comunidade internacional, realidade que se funda em razões de ordem humanitária e de solidariedade no plano internacional, em razões de ordem económica, nomeadamente para mitigar e minimizar os efeitos da concorrência entre economias com condições de trabalho desumanas e espaços económicos onde são salvaguardados direitos essenciais dos trabalhadores, o seu papel, neste último ponto (de ordem económica) não tem sido positivo, pois «não conseguiu evitar que alguns Estados desenvolvessem a sua economia à custa de deficientes condições de trabalho, situação que tem contribuído para o designado *dumping* social, mediante o qual se transferem empresas para os países de economias emergentes», em que a mão-de-obra e as condições jus laborais, jus fiscais e o ambiente de trabalho são mais atractivos para os empresários. Estas situações, como realça o Professor Pedro Romano Martinez, colocam sérios entraves à concorrência internacional, «levando a questionar a justificação da manutenção de algumas regras laborais, principalmente nos sistemas jurídicos mais proteccionistas».<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup>Estes dados podem ser consultados na obra de Martinez, Pedro Romano (2010). OC, pág. 222.

<sup>25</sup>Igualmente, veja-se sobre esta temática a obra de Martinez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 222 e 223.

## **PARTE II ó O Direito do Trabalho em Moçambique do período colonial e sua relação com a OIT**

### **CAPÍTULO I- O trabalho indígena no Direito Colonial Internacional**

---

#### **1. Nota introdutória**

Antes de nos ocuparmos do Direito do Trabalho Colonial em Moçambique, será de todo útil fazermos algumas considerações gerais sobre o trabalho indígena no Direito Colonial Internacional, uma vez que este será uma utensilagem importante para a análise em particular do caso moçambicano no período colonial. Procuraremos demonstrar como e em que medida o Direito do trabalho Colonial internacional foi influenciado quer pelo Pacto da SDN, quer pela Repartição Internacional do Trabalho.

#### **2. Noções gerais**

##### **2.1. Conceito do Direito Colonial Internacional**

O Direito Colonial Internacional do trabalho define-se como o ramo do Direito Colonial Internacional que criava, durante a época dos impérios coloniais da época contemporânea, obrigações dos Estados em vista da regulamentação das relações de trabalho.<sup>26</sup>

O conceito de Direito Colonial Internacional ou mesmo do Direito Internacional do Trabalho não é pacífico, até porque tem-se tentado criar ao longo dos tempos uma espécie de «Direito Internacional do Trabalho», nomeadamente através da OIT, com o fito de promover o trabalho digno à escala universal, algo que, com o fenómeno da globalização tem sido difícil, como reconhece o Professor João Leal Amado: «[c]omo muitas vezes se diz, na aldeia global em que o mundo se transformou, o Direito do Trabalho ou será internacional ou, pura e simplesmente, não existirá». Obedecendo, na sua composição e funcionamento, ao chamado «princípio do tripartismo» (representantes dos Estados, dos trabalhadores e dos empregadores), o órgão deliberativo da OIT (a Conferência) pode aprovar, por maioria de dois terços, Convenções e Recomendações. Mas só as convenções se destinam a ser incorporadas no direito interno de cada Estado, após o respectivo processo de ratificação (*vide*, a propósito, o n.º 2 do art. 8.º da CRP). Em termos de hierarquia normativa, tem-se entendido que as convenções internacionais ratificadas se situam num plano infraconstitucional, mas supralegislativo].<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup>Veja-se sobre esta matéria, em detalhe, Cunha, Silva (1955). *O trabalho indígena. Estudo do Direito Colonial*. Agência Geral das colónias. Divisão de Publicações e Biblioteca, pág. 17.

<sup>27</sup>Amado, João Leal (2013). *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Reimpressão, Coimbra Editora, pág. 36.

Quais são as relações de trabalho que constituem o objecto deste conceito?

Como se pode depreender, a caracterização pode ser feita em função da qualidade das pessoas entre as quais as relações reguladas se estabelecem, nomeadamente:

- Normas que estabelecem obrigações para os Estados, tendo como escopo a regulamentação de relações em que a prestação do trabalho é feita por indígenas.
- Normas que estabelecem obrigações para os Estados, tendo em vista a regulamentação de relações de trabalho em que o trabalho é prestado por não indígenas.

Vamos, desde logo, delimitar a nossa fronteira de estudo: só a primeira categoria de normas tem interesse para o nosso estudo. É que as segundas resultam quase sempre da extensão pura e simples, ou com adaptações, ao território colonial, de normas originariamente aceites pelos Estados para o território metropolitano.

Dito doutro modo, o nosso estudo concentrar-se-á nas normas do Direito Colonial Internacional que regulam as relações de trabalho em que este é prestado por indígenas.

Uma vez que o termo *indígena* é usado com alguma frequência e em sentido técnico-jurídico, e para evitar equívocos com o seu sentido literal, de pessoa que é natural do lugar ou país que habita, vamos fixar o sentido em que ele é aqui usado. A Professora Cristina Nogueira da Silva fixa alguns dos sentidos em que a palavra *indígena* é usada. Do ponto de vista doutrinal, a palavra *indígena* podia significar o nativo de qualquer parte de qualquer território colonizado por europeus e, da mesma maneira, podia designar tanto o soba africano ou o príncipe indiano, como os respectivos súbditos. Do ponto de vista antropológico, *indígenas* eram os naturais de outros continentes (diversos do europeu) cuja cultura e formas de vida se caracterizavam, em todas as suas manifestações ó morais, religiosas, económicas -, por um certo grau de primitivismo. Do ponto de vista jurídico ó o um ponto de vista de grande relevância, porque o direito desempenhava um papel determinante na construção e na fixação do conceito -, eram *indígenas* aqueles nativos que não se distinguiam, culturalmente, do «comum da sua raça». Ou mesmo os nativos que, estando já distanciados, culturalmente, daqueles com quem compartilhavam a *raça*, ainda não tinham adquirido, pelo menos em grau suficiente, os hábitos e valores de formas representativas de governo ou exercer direitos civis e políticos iguais aos cidadãos das metrópoles europeias. O seu estatuto jurídico era, portanto, o de não cidadão. Como acrescenta Cristina da Silva, «na literatura jurídica dos séculos XIX e XX o conceito de *indígena* tinha uma marcada conotação racial, já que quase sempre se acrescentava à naturalidade e cultura, enquanto variáveis identificadoras, a raça dos *indígenas*».<sup>28</sup> Com efeito, na legislação colonial portuguesa para as suas colónias é notória esta conotação rática dos *indígenas*. No art. 2º, o legislador português fixou o entendimento que se deve ter da expressão *indígena*, ao dizer que, para efeito do CTICPA, «são considerados *indígenas* os indivíduos de

---

<sup>28</sup>Da Silva, Cristina Nogueira (2009), *Constitucionalismo e Império, A cidadania no ultramar português*, Almedina, págs. 21-43

raça negra ou dela descendentes que, pela sua ilustração e costumes, se não distingam do comum daquela raça.

Assim, para efeitos do presente trabalho, é no sentido técnico-jurídico que deve ser entendida a palavra *indígena*.

## 2.2. Caracterização das normas do Direito Colonial

As normas do Direito Colonial caracterizam-se de uma maneira geral:

- Pelas modalidades particulares das relações de trabalho a cuja regulamentação se destinam;

O objecto das normas do Direito Colonial Internacional que regulam as relações do trabalho em que este é prestado por indígenas, define-se genericamente dizendo que são relações de trabalho subordinado, caracterizadas pela particular intensidade do elo de subordinação. Esta última pode ressaltar apenas do acordo, livremente estipulado, mas também da imposição da Lei ou da entidade a quem a Lei confira a faculdade de fazer total imposição<sup>29</sup>.

Quer dizer, aparecem como objecto normal do Direito Colonial Internacional do Trabalho, não apenas as relações de trabalho subordinado livre, mas também relações de trabalho subordinado forçado.

- Pelo seu carácter protector

O carácter protector das normas, que é comum a todo o Direito do trabalho, tomando a expressão no sentido amplo, é particularmente aparente porque, como do estudo da sua evolução ressalta, o Direito colonial internacional do trabalho formou-se, em parte, como desenvolvimento das normas repressoras do tráfico de escravos e da escravidão, orientadas pela preocupação única de protecção das colónias europeias e especialmente aos indígenas africanos que forneciam o maior contingente de escravos.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup>Cunha, Silva (1955). OC. pág. 18.

<sup>30</sup>Segundo Silva Cunha, num trecho da pág. 18 da obra que temos vindo a citar, o trabalho independente ou autónomo é aquele a que o sujeito passivo da relação de trabalho não está obrigado, na realização da prestação, à disciplina imposta pelo sujeito activo.

Trabalho subordinado é aquele em que a prestação é feita segundo regras fixadas pelo sujeito activo, com a maior ou menor liberdade concedida pela ordem jurídica.

O aludido carácter protector, como adianta Silva Cunha, ói já emana do princípio expresso no PSDN, segundo o qual os Membros da Sociedade se obrigam a assegurar o tratamento equitativo às populações indígenas nos territórios submetidos à sua administração.<sup>31</sup> Aliás, foi em obediência a este princípio que a SDN, em 1926, se ocupou do problema do trabalho obrigatório que, por sua sugestão, foi estudado pela Repartição Internacional do Trabalho e regulado por uma Convenção publicada em 1930, como observa Rúbia Alvarenga.<sup>32</sup>

O carácter protector das normas revela-se ainda através dos fins que visam e que podem esquematizar-se assim<sup>33</sup>:

Protecção dos trabalhadores;

- a) Crescente afirmação do princípio da liberdade do trabalho;
- b) Definição rigorosa dos direitos e deveres das partes nas relações de trabalho;
- c) Protecção da saúde física dos trabalhadores;
- d) Protecção da sua saúde moral;
- e) Tendência para a equiparação dos trabalhadores indígenas aos não indígenas;
  - Protecção da organização familiar;
  - Protecção das colectividades indígenas.

### **2.3. Fontes do Direito Internacional Colonial do Trabalho**

Relevam nos modos de formação e revelação do Direito Internacional Colonial os Tratados e já não os costumes.

E assim se percebe; nessa altura, este ramo de Direito era recentíssimo, facto que fazia com que só se encontrassem na origem das suas normas os Tratados, quase todos elaborados por acção dos organismos internacionais encarregados de superintender em matéria de relações de trabalho.

Do que acabamos de dizer, podemos enumerar alguns tratados bilaterais, destinados a regular os fenómenos de migração internacional tão frequentes no continente africano. Pertencem a este

---

O trabalho subordinado livre distingue-se do forçado, porque, no primeiro a subordinação do sujeito passivo ao activo é voluntária, resultando de acordo, enquanto no segundo a subordinação é imposta.

Distingue-se o trabalho escravo do trabalho obrigatório, porque no primeiro a imposição do vínculo de subordinação é acompanhada de negação de personalidade jurídica ao trabalhador.

<sup>31</sup>Cunha, Silva (1955). OC, pág. 19.

<sup>32</sup>Veja-se a este respeito Alvarenga, Rúbia (2007). OC, pág. 15.

<sup>33</sup>Vide art. 23<sup>o</sup>, alínea b) do Pacto da Sociedade das Nações.

número, as Convenções celebradas entre Moçambique e a União Sul-Africana e entre Moçambique e a Rodésia do Sul, destinadas a regular a emigração de indígenas desta colónia portuguesa para os dois territórios indicados.<sup>34</sup>

Faz referência a este género de Tratados o art. 24º parte 2ª, da Convenção de 1936 sobre recrutamento que diz que quando os trabalhadores são recrutados num território e submetidos a uma administração diferente, e as autoridades competentes dos dois territórios interessados julguem que as circunstâncias e a importância do recrutamento tornam tais medidas necessárias, essas actividades devem concluir acordos fixando em que medida o recrutamento poderá ser autorizado e instituída entre elas uma cooperação para assegurar o controlo e a execução das condições de recrutamento e emprego. Como se pode ver, regula-se a hipótese de celebração de acordos para disciplinar o recrutamento de trabalhadores que se destinam a ser utilizados em território diferente daquele em que o mesmo se realiza.

#### **2.4. Órgãos de elaboração do Direito Internacional Colonial do Trabalho**

Os órgãos de elaboração do Direito Colonial Internacional do trabalho eram os que habitualmente se indicavam como órgãos elaboradores do Direito Internacional. Não será relevante estarmos a enumerá-los especialmente. Basta que recordemos que podiam interferir na elaboração dos tratados dos órgãos dos Estados, que para isso fossem competentes, segundo a respectiva lei interna, os organismos internacionais, pertencendo, porém, sempre àqueles o dar nascimento à norma pela declaração da vinculação dos Estados aos seus preceitos, através da ratificação.<sup>35</sup>

Na elaboração o Direito Colonial Internacional do Trabalho, porém, havia um Organismo que desempenhava um papel de relevo e a que, por isso, devemos investir espaço e tempo de modo especial. Referimo-nos à Organização Internacional de Trabalho.<sup>36</sup>

No Tratado de Paz com a Alemanha, é na parte XIII (arts. 387º à 427º) que encontramos os preceitos que lhe dizem respeito.

Aí, num longo preâmbulo, enunciam-se os fins da Organização que se destina a melhorar as condições de trabalho em todo o mundo, de forma a criar uma base sólida de justiça social que

---

<sup>34</sup>O primeiro instrumento que regulou a emigração de indígenas de Moçambique para a África do Sul, foi o *modus vivendi* de 13 de Dezembro de 1901, que foi sucedido pela Convenção de 11 de Setembro de 1928, revista em 1934 e em 1940. A revisão de 1940 não tem interesse por não dizer respeito à parte da Convenção que se ocupa da emigração de trabalhadores.

A convenção com a Rodésia do Sul data também de 1934 (30 de Junho). A história das Convenções com a África do Sul pode ser vista em: Portugal e o Direito Colonial Internacional, pág. 225 e ss, por Caetano, M. A., Convenção de 1928, e o Acordo de revisão de 1934, que se encontra publicado na *Colecção de Tratados aplicáveis ao Ultramar*, coligidos e anotados por José de Almada, Vol. V. págs. 381 e 411, respectivamente.

<sup>35</sup>Cunha, Silva (1955). OC, pág. 23.

<sup>36</sup>Sobre a constituição, regras de funcionamento e processos de trabalho da OIT, aplicáveis ao Direito Internacional Colonial do Trabalho pode ver-se: Scelle, George (1930). *L'Organisation du Travail et le B.I.T.*, Paris; e Durand, Paul e R. Janagrand (1947). *Traité de droit du travail*, Paris, pág. 267 e ss, especialmente págs. 278 à 311.

possa alicerçar a paz universal. Neste preâmbulo não se faz qualquer referência particular aos problemas do trabalho indígena, o mesmo sucedendo na parte dispositiva em que o único preceito que respeita às colónias é o art. 421º, onde se declara a obrigação dos membros da OIT de aplicar as Convenções que fossem celebradas a suas colónias, possessões e protectorados com alguma reserva, destinadas a garantir a possibilidade de adaptação de tais Convenções às condições particulares daqueles territórios.

Todavia, não tardou que a sua acção fosse estendida ao trabalho indígena, como a seguir vamos demonstrar:

O art. 23º do PSDN nas suas alíneas a) e b) impunha a todos os membros da sociedade que se esforçassem por assegurar e manter condições de trabalho equitativas e humanas para o homem, a mulher e a criança e que assegurasse o tratamento equitativo das populações indígenas nos territórios submetidos à sua administração.

O art. 22º criava o sistema dos Mandatos e impunha aos Mandatários certas obrigações, para protecção das populações indígenas.

Foi por força deste preceito que a SDN se ocupou do problema da escravatura e que nos instrumentos de contribuição dos mandatos se incluíram disposições relativas ao trabalho indígena. Desde o início, a Sociedade considerava que a OIT devia ser associada à resolução destes problemas.

Não encontramos, porém, a OIT a ocupar-se do trabalho indígena com o fim de criar normas, senão depois de em 1926 ter sido votada pela Assembleia da SDN uma Resolução nos termos da qual a Assembleia, tomando conhecimento dos trabalhos empreendidos pela RIT, de acordo com a missão que lhe foi confiada e no quadro da sua Constituição; - considerando que esses estudos compreendem naturalmente os problemas do trabalho forçado; - pede ao Conselho que informe o Conselho de Administração da RIT do voto da Convenção relativo à escravatura e que chama a atenção para a importância dos trabalhos empreendidos pela Repartição para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório<sup>37</sup> conduza a situações análogas à da escravatura.

Nesse mesmo ano, a RIT constituiu uma Comissão de Peritos encarregados de estudar os problemas do trabalho indígena e de construir um sistema que permitisse melhorar a condição dos trabalhadores indígenas, afirmando, progressivamente, a seu favor o princípio da liberdade do trabalho. Foi este o ponto de partida para a obra que a OIT, em matéria de trabalho indígena, realizou até 1939.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup>Só para enfatizar, vamos rever o conceito de trabalho obrigatório, que pode ser encontrado na Convenção nº 29, de 28 de Junho de 1930, sobre o trabalho obrigatório. Pelo art. 2º é dito que o trabalho Obrigatório é todo o trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de qualquer pena e para o qual o dito indivíduo se não ofereceu voluntariamente.

<sup>38</sup>Veja-se: *Conférence Internationale du Travail*, 12ª Session, 1929; *Travail Forcé ó repport et procjet de questionnaire*, et Mercier, René (1933). *Te travail obligatoire dans les colonies africaines*. Paris, pág. 179 e ss, principalmente pág. 183.

Em 1939 eclodiu a Segunda Guerra Mundial. Cessou, por esse facto, a força obrigatória dos Tratados da Paz de 1919. Seria lógico considerar-se, consequentemente, extinta a OIT, criada por aqueles Tratados, mas a OIT continuou.<sup>39</sup> Em 1939, o Conselho de Administração da RIT adoptou uma Resolução em que se declarava que a OIT deveria esforçar-se por manter as suas actividades, mesmo que a guerra eclodisse. Em 1949 a OIT estabeleceu o seu centro de actividades no Canadá, em Montreal. Em 1944, reúne-se em Filadélfia numa Conferência Internacional do Trabalho de que sai uma Declaração sobre os fins e objectivos da OIT e sobre os princípios que devem inspirar a política dos seus Membros. No art. V, da referida declaração, declara-se que os princípios enunciados são plenamente aplicáveis a todos os povos do Mundo e que, nas modalidades da sua aplicação, deve ser tido em conta o grau de desenvolvimento social e económico de cada povo, a sua aplicação progressiva aos povos ainda dependentes, bem como aqueles que atingiram o estado em que se governam por si próprios.

Os princípios consagrados na Declaração de 1944 foram depois integrados na COIT pelas alterações que lhe foram feitas em 1946. Com efeito, no art. 1º da COIT diz-se expressamente que «é fundada uma organização permanente encarregada de trabalhar na realização do programa exposto no preâmbulo da presente Constituição e na Declaração sobre os fins e os objectivos da Organização do Trabalho, adoptada em Filadélfia a 10 de Maio de 1944».

Mais, em 1946 é celebrado entre a OIT e a ONU um Acordo em cujo art. VIII se diz que «a OIT acorda em cooperar com as Nações Unidas na realização dos princípios e obrigações previstas no capítulo XI da carta no que respeita às questões que afectam o bem-estar e o desenvolvimento dos povos dos territórios não autónomos».<sup>40</sup>

As Convenções e Recomendações da OIT distribuem-se pelas áreas regulativas individual e colectiva do Direito do Trabalho, incidindo nas mais diversas matérias, que correspondem, *grosso modo*, ao evoluir das grandes preocupações da área jurídica ao longo dos cem anos da sua história. Por exemplo, no que diz respeito ao direito das situações laborais individuais, as Convenções e Recomendações da OIT começaram por se preocupar com matérias como salários, a duração do trabalho ou as condições de trabalho, a protecção especial de certas categorias de trabalhadores, como as mulheres ou as crianças, ou de certas actividades laborais (o trabalho industrial, na agricultura, nas minas ou marítimo), bem como sobre a protecção contra acidentes de trabalho e a protecção no desemprego. Modernamente são também objecto de Convenções e Recomendações matérias como os contratos atípicos, a protecção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador ou perante outras vicissitudes empresariais, como as fusões ou

<sup>39</sup> Acerca dos efeitos da guerra sobre a validade dos contratos, veja-se Fauchille, Paul (1928). *Traité de Droit International Public*, Paris, Guerra et neutralité, pág. 54 e ss e também Nair, Arxcold D. Mc. (1937). *Les effets de la guerre sur les traités*. I, Vol. 59. Recueil de Cours. Académie de Droit International, pág. 527 e ss.

<sup>40</sup> O acordo foi celebrado para resolver a situação anormal em que se encontrava a OIT desde a eclosão da guerra e principalmente depois da criação da ONU. Efectivamente, a Carta de S. Francisco (art. 1º, nº 3) atribui a este organismo o dever de procurar resolver os problemas internacionais de carácter económico, social, cultural e humanitário, e promover e encorajar o respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais de todos, sem distinção e raça, sexo, língua ou religião. Isto constitui a cooperação económica e social que deve se promovida pela ONU, nos termos dos arts. 55º e 60º da Carta. Para esse fim, foi criado um organismo - O Conselho Económico e Social- cuja competência, indicada no art. 62º da Carta, abrange problemas do trabalho.



cisões, a igualdade de oportunidades e de tratamento ou a conciliação entre o trabalho e a família. A seu tempo, na área da regulamentação colectiva, as Convenções e Recomendações têm incidido em temas como o associativismo sindical ou patronal, a negociação colectiva ou a greve, segundo Maria do Rosário Palma Ramalho.<sup>41</sup>

## 2.5. Formação e evolução do Direito Colonial Internacional do Trabalho

### 2.5.1. As fases do processo de formação e da evolução

#### 2.5.1.1. Fase Preliminar

õA formação e a evolução das normas do Direito Colonial Internacional, que têm por objecto o trabalho indígena, podem dividir-se em quatro fasesõ, como sistematiza Silva Cunha:<sup>42/43</sup>

A primeira, preliminar, decorre sob o signo de preocupação da abolição do tráfico de escravos.

Vejamos, de modo breve, algumas das modificações desta preocupação.

---

<sup>41</sup>Veja-se a abordagem doutrinária aprofundada sobre esta matéria in Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009). *Direito do Trabalho, Parte I ó Dogmática Geral*, 2ª Edição Actualizada ao Código do Trabalho de 2009, Almedina, págs. 184 e 185.

<sup>42</sup>Segundo critério adoptado por Cunha, Silva (1955). OC, pág. 29.

<sup>43</sup>Atente-se que estamos a falar, neste domínio, da Formação e evolução do Direito Colonial Internacional do Trabalho, e não dos primeiros passos visando a regulamentação internacional do trabalho. Com efeito, as relações laborais e o Direito do Trabalho são domínios onde, desde cedo, se reconhecem processos normativos e institucionais de internacionalização e de mundialização, sendo neste sentido, como assinala Casimiro Ferreira, õ[í ] áreas que configuram uma õvelha globalizaõõõ [í ]õ. Vide a este respeito Pureza, José Manuel & Ferreira, António Casimiro (2001). *A teia global ó Movimentos sociais e instituições*. Porto. Edições Afrontamento, pág. 103.

Muito embora haja registo de várias movimentações anteriores, a primeira tentativa efectiva para a regulamentação internacional do trabalho foi a Conferência de Berlim, de Março de 1890, por iniciativa do Imperador da Alemanha, que convidou a França, Bélgica, Suíça e Inglaterra a entrarem em negociações para um acordo visando satisfazer alguns desejos do operariado. Nesta Conferência fizeram-se representar outros Estados, entre os quais Portugal. Segundo destaca Ulrich,õ nenhum acordo obrigatório surgiu desse congresso, pois, como era natural, cada Estado quis salvaguardar a sua liberdade de legislar; além de que a variedade de condições próprias a cada país dificultava consideravelmente a elaboração de um regime uniformeõ. Vide sobre esta matéria Ulrich, Rui Ennes (1906). *Legislação operária portuguesa*. Coimbra. França Amado ó Editor, pág. 21.

A Santa Sé esteve também presente neste congresso, oficiosamente representada por Mgr Kopp, tendo mesmo o Papa Leão XIII escrito ao Imperador alemão aprovando a ideia de um entendimento internacional: õÉ necessário que este difícil e importante problema seja resolvido segundo as regras da justiça [í ] A acção combinada dos governos contribuirá poderosamente para a obtenção de tão desejado fimõ ó Cfr. o art. de Max Turmann, intitulado õA legislação internacional do trabalho e os cristãos sociaisõ, publicado na *Revue Internationale du Travail*, vol. VI, 1922, págs. 3-10, que aborda um versão histórica extensa sobre esta matéria.

➤ **O tráfico de escravos. A reacção internacional contra o tráfico. A acção da Inglaterra**

Segundo Silva Cunha, [1] a escravatura formava a armadura no sistema económico do mundo antigo, e existiu na Europa durante a Idade Moderna. O tráfico de escravos, ou seja o comércio para fornecimento de escravos, existia paralelamente à escravatura. O tráfico de escravos, porém, cuja repressão vem a constituir normas do Direito Internacional durante quase todo século XIX, surge no século XVI, quando as necessidades de desbravamento e exploração de terras americanas, aliadas à insuficiência e inaptidão dos indígenas da América, forçam a recorrer à importação do trabalho africano, tendo-se intensificado particularmente nos séculos XVII e XVIII e prolongando-se pelo século XIX. Em 25 de Março de 1807, porém, na Inglaterra, depois de uma campanha que atingiu profundamente a opinião pública, foi publicada uma Lei que proibiu o comércio de escravos para as suas colónias. Logo a seguir, este país lançou-se num movimento pro-universalização da medida, levada pela necessidade de defesa da sua produção colonial contra a concorrência daqueles países que, possuindo colónias e continuando a dispor de mão-de-obra escrava, podiam produzir em melhores condições. Assim surgiu a campanha internacional antiescravagista que se limitava inicialmente ao tráfico marítimo atlântico, abrangendo, sucessivamente, o tráfico que da África Central, que se fazia para o Norte e Nordeste (tráfico terrestre) e para a costa Oriental (tráfico marítimo para o Oriente) para, na sua fase final, se traduzir num ataque à própria escravidão [1] 20.

Na reacção internacional contra o tráfico de escravos, será bom de se notar a acção da Inglaterra sobre Portugal.

Terminada a guerra civil Portuguesa com o triunfo dos liberais, a Inglaterra retomou a sua pressão diplomática para que Lisboa assinasse um tratado que interditasse totalmente o tráfico de escravos e que fosse de molde a permitir uma acção mais lata e eficaz dos cruzeiros da Royal Navy. Esta pressão conhece antecedentes. Numa nota de 12 de Março de 1832, o embaixador britânico em Lisboa transmitia ao governo português informações que referiam o uso da bandeira Portuguesa para o tráfico ilícito. Depois de enunciar os vários compromissos sucessivamente assumidos pelos tratados, a nota recordava que todos os governos, que se tinham sucedido em Portugal desde 1810 haviam declarado que a abolição era algo que contemplavam, pelo que, e uma vez que os interesses portugueses já não estavam ligados a essa actividade tão repugnante a todos os princípios da honra e da benevolência, parecia chegado o momento oportuno de lhe pôr um fim. No ano seguinte William Rossel repescava o assunto acusando João Batista Moreira, o Cônsul português no Rio, de colaborar no tráfico, fornecendo documentos a mais brasileiros. Em resposta, Cândido José Xavier asseverava que o Cônsul já havia sido demitido por motivos não menos desagradáveis e que se haviam renovado as boas relações positivas ordenadas ao seu substituto para que tais abusos não se repetissem. Mas, foi após a sedimentação do regime liberal que a pressão britânica se intensificou e sistematizou. Em Setembro de 1834, Palmerston, considerava que Portugal deveria estar ansioso de reunir as obrigações abolicionistas que contraíra, enviava ao seu embaixador em Lisboa, Howard de Walden, um

rascunho de tratado para ser presente ao governo português e negociado com a menor demora. A partir dos finais desse ano, Londres começou a bombardear o Ministério dos Estrangeiros com cópias dos ofícios dos cônsules britânicos dos navios dos cruzeiros, que chamavam a atenção para o envolvimento disseminado de portugueses no odioso comércio.<sup>44</sup>

Como remata João Pedro Marques, [í ] as autoridades navais viam geralmente com irritação as denúncias britânicas, não só porque traziam à superfície a panóplia de artimanhas e jogos legais a que várias autoridades portuguesas recorriam para perpetuar o tráfico, mas também porque tornavam evidente que Portugal não cumpria a sua própria legislação, nomeadamente o alvará 26 de Janeiro de 1818, que interditara o tráfico a norte do Equador [í ] Como acentuava Howard de Walden, os navios eram apresados no Hemisfério Norte, condenados pela comissão mista da Serra Leoa, os casos eram denunciados ao governo de Lisboa, que repetidamente prometia aplicar a Lei, sem que nada daí resultasse. Numa palavra, a pressão inglesa tornava urgente a promulgação de nova legislação e, sobretudo, a sua aplicação vigorosa e sem ambiguidade [í ]ö.<sup>45</sup>

### ➤ A repressão do tráfico atlântico

A criação de normas de Direito Internacional destinadas à repressão do tráfico pode considerar-se iniciada com o Tratado Anglo-Luso de Comércio e Navegação de 19 de Fevereiro de 1810, pelo qual, nos termos do seu art. 10º, dispõe-se o seguinte: O Regime de Portugal, estando plenamente convencido de má política de comércio de escravos, e da grande desvantagem que nasce da necessidade de introduzir e continuamente renovar uma estranha e factícia população para entreter o trabalho e a indústria nos seus domínios do Sul da América, tem resolvido cooperar com S.M. Britânica na causa de humanidade e de justiça, adoptando os meios mais eficazes de conseguir em toda a extensão dos seus domínios uma gradual abolição de comércio de escravos. E movido por este princípio, S.A.R. o Príncipe Regente de Portugal se obriga a que aos seus vassallos não será permitido continuar o comércio de escravos em outra alguma parte da costa de África que não pertença actualmente aos domínios de S.A.R., nos quais este comércio foi já descontinuado e abandonado pelas Potências e Estados da Europa que antigamente ali comercializavam, reservando contudo para os seus próprios vassallos o direito de comercializar e negociar escravos nos domínios Africanos da Coroa de Portugal.

Em 1815, foram negociadas Convenções, uma com Portugal e outra com a Espanha, que podem considerar-se as primeiras manifestações da política de repressão do tráfico atlântico de escravos e, sucessivamente, foram sendo celebradas outras com países europeus e americanos de tal forma que, em 1865, podia considerar-se praticamente extinto o tráfico atlântico. Sob pressão da Inglaterra, as "abolições" pressionadas sucederam-se na Europa: Em 1813 na Suécia, na Holanda

<sup>44</sup>A pressão da Inglaterra sobre Portugal vem particularmente retratada in Marques, João Pedro (1999). *Os Sons do Silêncio: o Portugal de Oitocentos e a Abolição do Tráfico de Escravos*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, pág. 195.

<sup>45</sup>Veja-se e este respeito a obra de Marques, João Pedro (1999).OC, págs. 1996200.

em 1814; no ano seguinte, definitivamente, na França; na Espanha em 1817 (para entrar em vigor em 1820). Portugal aboliu o tráfico a norte do equador em 1815 (e de forma total em 1836).<sup>46</sup>

Passamos, então, a ver rapidamente as principais Convenções celebradas entre 1815 e 1865. Logo em 1817 foi assinada em Londres nova Convenção Anglo-Lusa destinada a completar a Convenção de 1815. Em 1818 é celebrado um Tratado com os Países Baixos. Em 1824 um Tratado do mesmo género é celebrado com a Suécia e Noruega. Em 1826 o Brasil, já então Estado independente, reconhece a validade das Convenções celebradas com Portugal e obriga-se a abolir, num prazo de três anos, todo o comércio de escravos por mar. E pela mesma altura, as então recém-formadas Repúblicas Sul-Americanas, em tratados de comércio com a Grã-Bretanha, obrigam-se a colaborar também na repressão do tráfico.

Ia-se, assim, alargando consideravelmente a rede; mas, para a sua completa eficácia, faltava à Inglaterra conseguir a adesão à campanha das grandes potências de então. A esse intento se dedicaram os esforços Ingleses que em 1821 (4 de Março) conduziram à celebração de uma Convenção com a França, completa por uma outra assinada em 1833 (22 de Março), concluindo com a celebração, em 1841, de uma Convenção assinada, além da Inglaterra, pela França, pela Áustria, pela Rússia e pela Prússia, e, em 1842, com a celebração de um Tratado com os Estados Unidos da América do Norte. O Tratado de 1841 poderia considerar-se o coroamento dos esforços ingleses para a criação de um Direito Internacional Geral proibitivo de tráfico, se tivesse tido plena eficácia.

Quisemos, ao mencionar a acção da Inglaterra e a repressão do tráfico Atlântico, através dos exemplos acabados de descrever, demonstrar a preocupação da abolição do tráfico de escravos, que constitui a primeira fase da formação e evolução do Direito Colonial Internacional do Trabalho. Outrossim, integram esta fase, ainda, a repressão do tráfico marítimo para o Oriente, a repressão do tráfico terrestre.

---

<sup>46</sup>Cunha, Silva (1955). OC, págs. 35 e ss.

### **2.5.1.2. Fase da preocupação do combate da escravidão e tendência para a proibição do trabalho obrigatório**

A segunda fase da formação e evolução das normas do Direito Colonial Internacional, tem por objecto o trabalho indígena e caracteriza-se pela preocupação de combater a escravidão e tendência para a proibição do trabalho obrigatório.<sup>47</sup>

O comércio de escravos supunha o reconhecimento da existência da instituição da escravatura e, enquanto esta fosse juridicamente admitida, todo o combate que se quisesse fazer àquele comércio enfrentaria inúmeras dificuldades e nunca poderia ser totalmente eficaz. Foi o que efectivamente sucedeu com a campanha antiescravagista. Preocupando-se com a repressão do tráfico marítimo, não atacando directamente o que estava na sua origem - a escravidão - deixou intacto no interior de África um florescente comércio de escravos que se dirige principalmente para os pequenos Estados Islamizados da periferia do continente.<sup>48</sup>

Novas normas de Direito Comercial Internacional surgem viradas também para a escravidão e não apenas para a repressão do tráfico de escravos.

#### **➤ A Conferência de Berlim. O Acto Geral da Conferência. Os arts. VI e IX. Seu significado**

As normas que iniciam esta nova fase do Direito Colonial Internacional sobre trabalho indígena podem ser encontradas no Acto Geral da Conferência de Berlim, *maxime* nos arts. VI e IX. É dito que todas as potências que exerçam direitos de soberania ou qualquer influência nos ditos territórios (faz-se referência aos territórios da bacia convencional do Zaire, definida no art. 1º do Acto Geral), encarregam-se de velar pela conservação das populações indígenas e pela melhoria das suas condições morais e materiais de existência e a concorrer para a supressão da escravatura e sobretudo do tráfico de negros; as potências obrigam-se a proteger e favorecer, sem distinção de nacionalidade nem de cultos, todas as instituições e empresas religiosas, científicas ou caritativas, criadas e organizadas com esses fins ou destinando-se a instruir os indígenas e a fazer-lhes compreender e apreciar as vantagens da civilização; a liberdade de consciência e a tolerância religiosa são expressamente garantidas aos indígenas nacionais e estrangeiros. O livre e público exercício de todos os cultos, o direito de exigir edifícios religiosos e organizar missões pertencentes a todos os cultos não serão submetidos a qualquer ratificação ou entrave; mais, de acordo com os princípios do Direito das Gentes, tal como são conhecidos pelas *Potências Signatárias* é proibido o tráfico de escravos, devendo ser consideradas como proibidas as

---

<sup>47</sup> Como caracteriza Cunha (1955). OC, págs. 43 e ss.

<sup>48</sup> Ainda segundo Cunha (1955). OC, pág. 43.

operações que, por terra ou por mar, forneçam escravos ao tráfico. As potências que exercem ou venham a exercer direitos de soberania ou qualquer influência nos territórios que formam a bacia convencional do Congo declaram que esses territórios não poderão servir de mercado ou de via de trânsito para o tráfico de escravos qualquer que seja a sua raça. Cada uma destas potências obriga-se a empregar todos os meios em seu poder para fazer terminar esse comércio e punir os que nele se empregam.

Do que acabamos de expor, podemos destacar alguns princípios de relevo para o nosso trabalho, a saber:

O art. VI consagra nitidamente o princípio do dever geral dos povos colonizadores velarem pelo bem-estar dos povos colonizados, sob todos os aspectos e, em aplicação deste princípio, põe em realce o dever de suprimir a escravidão e o tráfico, que constituíam na época, o flagelo que mais os atingia.

O art. IX reforça o dever de suprimir o tráfico, referindo-se especialmente ao tráfico terrestre.

Se é verdade que o Acto Geral da Conferência de Berlim marca uma nova fase de Direito Colonial Internacional sobre o trabalho indígena, o que lhe estará subjacente?

O objectivo genérico da Conferência, era fazer os indígenas compreender e apreciar as vantagens da civilização, como Marcelo Caetano escreveu décadas depois. Mas, como veremos, tratava-se de bem mais do que isso.<sup>49</sup>

Se a Conferência de Berlim se debruçou essencialmente sobre questões da política internacional e colonial, sobre princípios e *modus operandi* comerciais e ainda sobre o enquadramento jurídico que para além de regular a questão central da reunião (a regulamentação territorial do Congo ou Zaire pelas várias potências europeias directa e indirectamente interessadas), a verdade é que as menções humanitárias e religiosas não só não deixaram de ser debatidas como possibilitaram a justificação do processo colonial e dos seus movimentos expansionistas como um imperativo ético. Aos argumentos de ordem económica e comercial, de tipo científico e tecnológico e de raiz evangélica que suportavam e legitimavam os projectos e os programas coloniais juntava-se uma ética imperial que deveria governar o exercício da dominação colonial no seu conjunto e que se encontrava fundada, como vimos, numa obrigação civilizacional tendente a preservar as tribos nativas e a assegurar o seu bem-estar moral e material. Esta obrigação assentaria numa promoção da liberdade comercial avessa aos tradicionais mecanismos exclusivistas e proteccionistas, bem como, aspectos de crucial importância, na constituição de esferas declinatórias de influência política e económica e na generalidade guiadas por princípios partilhados da civilização administrativa, ou seja, por constituição dos processos de colonização e dominação colonial como elixires e garantes da moralização, na mais ampla acepção da palavra, dos contextos coloniais. O universalismo dos fundamentos da civilização europeia era

---

<sup>49</sup>Jerónimo, Miguel Bandeira (2010). *Livros Brancos, Almas Negras. A missão civilizadora do colonialismo português c.1870-1930*, Imprensa de Ciências Sociais, Lisboa, págs. 52 e ss.

tomado como inquestionável e a ideia da missão civilizadora, tanto na sua vertente religiosa como secular, era partilhada pelos principais interesses coloniais.<sup>50</sup>

### ➤ A Conferência de Bruxelas. O Acto Geral da Conferência

O Acto geral da conferência de Berlim limitava-se a uma declaração de princípios, sem criar, no entanto, medidas de carácter prático para a sua aplicação. Os preceitos do art. VI e do art. IX do Acto Geral da Conferência de Berlim são afirmações de princípios, mas não estabelecem medidas práticas para a sua efectivação. É no acto Geral da conferência de Bruxelas que aparecem as medidas de carácter prático para a aplicação dos princípios do Acto Geral da conferência de Berlim.

Como se diz no art. 1º, o meio de que, com esse fim de combater a escravatura no interior de África, as potências entendem dever usar como mais eficaz é a organização progressiva dos serviços administrativos, judiciais, religiosos e militares nos territórios de África colocados sob a soberania ou sob o protectorado das Nações Unidas.

Como diz o professor Marcelo Caetano, "otracava-se todo um programa de ocupação efectiva, no interior de África, por meio do desenvolvimento dos serviços administrativos apoiados em estações, cuja função accidental de combate ao tráfico se perde no meio de numerosas e importantes missões de carácter civilizador e protector".

Como medidas exclusivamente destinadas ao combate da escravatura e do tráfico, contidas no Acto Geral, podem indicar-se:

O reconhecimento do direito mútuo de visita, busca e apresamento de navios no mar (arts. 20º a 26º);

A criação de uma comissão internacional com sede em Zanzibar (art. 27º), com a missão de centralizar todos os documentos e informações, cuja natureza pudesse facilitar a repressão da escravatura na zona marítima (art. 77º);

A permuta entre os governos de documentos e informações relativas à escravatura (art. 81º a 85º);

A proibição da importação, trânsito e saída de escravos pelas potências contratantes cujas instituições admitissem a escravidão doméstica (art. 62º);

A criação da obrigação de promulgar legislação interna para a repressão do tráfico (art. 5º);

---

<sup>50</sup>Sobre a missão civilizadora da dominação colonial, *vide* Jerónimo, Miguel Bandeira (2010). OC, págs. 56657.

Como se pode ver, o Acto Geral da Conferência de Bruxelas funciona em relação ao Acto de Berlim como um regulamento relativamente a uma Lei. Se isso é verdade, o que dizer do que atrás do véu se esconde?

Como constata Miguel Bandeira Jerónimo, a realização de uma conferência em Bruxelas, quatro anos depois da de Berlim, centrada precisamente nestas questões, òé uma prova indesmentível da importância dos assuntos *civilizacionais* na expansão colonial europeia da segunda metade do século XIX. Igualmente, òa agitação e a competição missionária nos mundos católico e protestante, esteve no cerne dos processos políticos e económicos que conduziram a Bruxelas. No domínio religioso, òa deliberada associação da escravatura ao islamismo no continente não só mobilizou os sectores católicos como forneceu mais um poderoso elemento passível de ser utilizado e instrumentalizado pelos governos interessados em intensificar ou consolidar os seus planos expansionistas. òSó a expansão e a consolidação da dominação colonial poderiam cercear o crescimento do tráfico terrestre de escravos e simultaneamente, obstar ao derrame da fé e das estruturas políticas islâmicas. òO Acto Geral expressou com clareza esta articulação entre ocupação colonial, supressão da escravatura e civilização, consagrando-a e consolidando-a de modo apurado na ordem dos discursos e das práticas imperiais e coloniais. O fim da escravatura no contexto colonial òdependia da ocupação efectiva dos seus territórios por parte das potências coloniais, que, por sua vez, se tornava condição necessária para a civilização das populações nativas das colónias. A organização de um aparato administrativo, judicial, militar e religioso que se disseminasse territorialmente era defendida, com especial referência ao estabelecimento de òestações fortemente ocupadas no interior do continente africano. òA construção de uma rede de comunicação férrea que, articulada com a rede de estrada, cimentasse a circulação de bens, de pessoas e de informação e aumentasse o poder de penetração institucional das administrações coloniais, o estabelecimento de linhas telegráficas e a organização de expedição e de colunas móveis, que reforçassem o projecto repressivo de escravatura e solidificassem a ocupação colonial eram os eixos fundamentais da estratégia colonialista partilhada pelas principais potências. òApesar das inúmeras debilidades e da enorme distância que separava a retórica humanitária e a concretização de políticas efectivas que conduzissem de facto ao declarado objectivo da supressão da escravatura e do tráfico de escravos, o Acto Geral ó que apenas entrou em vigor em 2 de Abril de 1892 e durou até 1919 ó recolocou estes aspectos no centro dos debates coloniais, do mesmo modo que os tornou um recurso indispensável na promoção da causa colonial e imperial, depurando e melhorando o seu uso prévio. O ambiente internacional face a questões humanitárias e filantrópicas centradas no continente Africano e na escalada colonizadora que o acometeu afectou, e muito, o colonialismo português de finais de século XIX e princípio do século XX.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup>Veja-se a este respeito Jerónimo, Miguel Bandeira (2010), OC, págs. 60 e 68.



### ➤ **A Convenção de Saint-Germain-en-Laye**

Os Actos Gerais da Conferência de Berlim e Bruxelas estiveram em vigor até à guerra de 1914-1919. Com o fim desta, a Conferência de Paz preparou uma Convenção de revisão daqueles dois Tratados, que os revogou, quase totalmente.

Os Princípios do art. VI do Acto Geral de Berlim passaram para a nova Convenção, onde quase com a mesma redacção, constituíram o art. 11º. Assim, o novo preceito, na parte que respeita ao tratamento das populações indígenas, passou a ter a seguinte redacção: as potências signatárias que exercem direitos de soberania ou qualquer autoridade nos territórios africanos, continuarão a velar pela conservação das populações indígenas, bem como pela melhoria das suas condições morais e materiais, esforçar-se-ão, em especial, por assegurar a supressão completa da escravatura sob todas as suas formas e do tráfico de negros, por terra e por mar.

Como se pode ver, há uma nítida semelhança entre o preceito acabado de enunciar e o art. VI do Acto Geral de Berlim. No entanto, enquanto no Acto Geral de Berlim se fala apenas na supressão da escravatura na bacia convencional do Zaire, no art. 11º da Convenção de Saint-Germain que transcrevemos, fala-se na supressão da escravatura sob todas as suas formas.

### ➤ **A convenção de 25 de Setembro de 1926. O aparecimento de regras restritivas de utilização de trabalho forçado**

A Convenção de Saint-Germain-en-Laye vai constituir a única norma de Direito Colonial Internacional em vigor, em matéria de escravidão e tráfico até 1926, ano em que uma nova Convenção foi publicada, da qual constam os velhos princípios já afirmados nas conferências de Berlim, Bruxelas e Saint-Germain, mas com fisionomia diferente e acrescidos da consagração expressa de alguns outros relativos ao trabalho obrigatório. Vejamos, então, quais os princípios que se podem extrair da Convenção de 1926.

Alguns desses princípios não são novidade, como é o caso dos princípios da proibição do tráfico de escravos e da escravidão. Outros, porém, aparecem pela primeira vez com o carácter de princípios gerais, como é caso vertente dos princípios sobre a regulamentação do trabalho obrigatório. Encontramo-los no art. V da Convenção, que dispõe que as altas partes contratantes reconhecem que o recurso ao trabalho forçado ou obrigatório pode ter graves consequências e obrigam-se, cada uma no que respeita aos territórios submetidos à sua soberania, jurisdição, protecção, suserania ou tutela, a tomar medidas úteis para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório conduza a situações análogas à escravatura.

Mais, entende-se o seguinte:

1º. Que, sob reserva das disposições transitórias enunciadas no nº 2, o trabalho forçado ou obrigatório só pode ser exigido para fins públicos.

2º. Que, nos territórios em que o trabalho forçado para outros fins que não públicos, existe ainda, as altas partes contratantes se esforçarão por, progressivamente, o abolir, tão depressa quanto possível, e que enquanto existir só será empregado a título excepcional, contra uma remuneração adequada e com a condição de não poder ser imposta mudança de lugar da residência habitual.

3º. E que, em todos os casos, as autoridades centrais competentes do território interessado assumirão a responsabilidade do recurso ao trabalho forçado ou obrigatório.

#### **2.5.1.3. Fase da organização**

A terceira fase da formação e evolução das normas do Direito Colonial Internacional é a 3ª fase da organização. Enquanto as duas fases anteriores caracterizavam-se pela formação progressiva do princípio da liberdade de trabalho, esta destaca-se pela organização deste princípio, nas várias modalidades de trabalho em que entram indígenas, e pelo alargamento do campo de aplicação do princípio de protecção aos trabalhadores.

As matérias sobre que incidem as normas que constituem esta nova fase são as seguintes:

- a) Trabalho obrigatório;
- b) Recrutamento de trabalhadores;
- c) Contratos de trabalho;
- d) Sanções penais por falta aos contratos de trabalho, cometidas pelos trabalhadores;

Vejamos, pois, como extraímos esta conclusão.

➤ **A convenção de 28 de Junho de 1930 sobre trabalho obrigatório**

O problema do trabalho obrigatório aparece-nos de novo no campo do Direito Colonial Internacional, desta vez por acção da OIT, com a publicação de um projecto de Convenção sobre esta modalidade de trabalho, em 28 de Junho de 1930.<sup>52</sup>

No projecto da convenção foram sucessivamente estabelecidas normas sobre as seguintes matérias: Medida em que podia ser utilizado o trabalho obrigatório;

- b) Conceito de trabalho obrigatório;
- c) Sua regulamentação;
- d) Campo geográfico de aplicação da Convenção;
- e) Processo de ratificação da Convenção e sua entrada em vigor;
- f) Processo de denúncia e cessação de vigência.

➤ **Convenção de 20 de Junho de 1936 sobre a regulamentação do recrutamento**

Cinco anos passaram sem que qualquer nova norma internacional sobre o trabalho indígena fosse publicada, depois de regulado o trabalho obrigatório pela Convenção que acabamos de fazer referência. Porém, a CIT de 1935, incluiu na ordem do dia o recrutamento de mão-de-obra nas colónias e nos outros territórios com condições de trabalho análogas. Em 20 de Junho de 1936 foi publicado o projecto de Convenção no 50 sobre a regulamentação de certos sistemas particulares do recrutamento dos trabalhadores.<sup>53</sup>

As matérias tratadas são as seguintes:

- a) Conceito de recrutamento e de trabalhador indígena;
- b) Regulamentação geral do recrutamento;
- c) Campo geográfico de aplicação;

---

<sup>52</sup> A Convenção entrou em vigor em 1 de Maio de 1932, tendo sido registadas até 1947 vinte e duas ratificações, segundo Cunha, Silva (1955). OC, pág. 57. Não foi ratificada por Portugal. Pode-se ver o seu texto completo no *Bulletin Officiel du B.I.T.* Vol. XV, pág. 47 e ss.

<sup>53</sup> A convenção entrou em vigor em 22 de Setembro de 1939. Foram registadas quatro ratificações, incluindo a de Portugal, segundo Cunha, Silva (1955). OC, pág. 59. Encontra-se publicada no *Bulletin Officiel du B.I.T.*, Vol. XXI, p. 111 e ss.

- d) Processo de ratificação e entrada em vigor;
- e) Processo de denúncia e cessação de vigência.

➤ **Convenção de 27 de Junho de 1939 sobre contratos escritos de trabalho**

A comissão de Peritos de Trabalho Indígena, constituída em 1926 na RIT escolhera, para serem objecto de acção internacional, as questões de trabalho obrigatório e do trabalho sob contrato a longo prazo. Este último aspecto só em 1937 foi incluído na ordem do dia de CIT, tendo sobre ela sido publicado em 27 de Junho de 1939 o projecto da Convenção no 64, sobre regulamentação dos contratos escritos de trabalho de trabalhadores indígenas.<sup>54</sup>

O Projecto que consta de 28 artigos, tratava das seguintes matérias:

- a) Definição do seu campo de aplicação material pela fixação de conceito de contrato, trabalhador indígena e patrão;
- b) Regulamentação dos contratos;
- c) Fixação de princípios sobre a sua aplicação no tempo;
- d) Determinação do campo geográfico de aplicação;
- e) Processo de ratificação e entrada em vigor;
- f) Processo de denúncia e cessação de vigência.

➤ **Convenção de 27 de Junho de 1939 sobre sanções penais**

Na mesma data em que se publicava o projecto de Convenção sobre contratos escritos de trabalho, foi publicado um outro projecto de convenção nº 65 sobre sanções penais por faltas ao contrato de trabalho por parte dos trabalhadores indígenas.<sup>55</sup> Consta de dez artigos apenas. Nele se trata das seguintes matérias:

---

<sup>54</sup>A Convenção entrou em vigor em 8 de Junho de 1948. Até 1947 foram registadas duas ratificações. Não foi ratificada por Portugal, segundo Cunha, Silva (1955). OC, pág. 61. O seu texto oficial pode ver-se no Bulletin Officiel du B.I.T. na pág. 48 do Vol. XXIV.

<sup>55</sup>A Convenção entrou em vigor em 8 de Junho de 1948. Até 1949 foram registadas duas ratificações. Portugal não a ratificou.

- a) Definição do seu campo de aplicação material pela determinação dos contratos a que se aplica e do conceito de falta de contrato;
- b) Fixação do princípio da abolição progressiva das sanções penais;
- c) Campo de aplicação geográfica;
- d) Processo de ratificação e entrada em vigor;
- e) Processo de denúncia e cessação de vigência.

#### **2.5.1.4. Fase da transição para o Direito Internacional do Trabalho em Geral**

A última fase da formação e evolução do direito Colonial Internacional do Trabalho é a que se iniciou depois da última guerra e que parece particularizar-se pela tendência para a descaracterização das normas de direito Colonial Internacional do trabalho, pela sua assimilação às normas de Direito Internacional do Trabalho em geral, o que tem que ver, fundamentalmente, com a forte influência que a OIT começa a ter no contexto global, por um lado, e também com o início das descolonizações.

##### **➤ Os projectos de Convenção posteriores à última Guerra. O princípio da não discriminação**

Iniciada a guerra em 1939, à primeira vista, parece que devia automaticamente cessar a acção da OIT; porém, como vimos no Capítulo I, assim não sucedeu. Este organismo sobreviveu e, à medida que o fim da guerra se tornava previsível, a sua actividade foi renascendo. Com o fim de guerra até se intensificou.

E para o que ao nosso trabalho interessa, foram em 1947 publicadas cinco Convenções que parecem marcar o início de uma nova era do Direito Colonial Internacional do Trabalho. Ei-las:

- Convenção sobre a política social nos territórios não metropolitanos;
- Convenção relativa à aplicação de normas internacionais do trabalho aos territórios não metropolitanos;
- Convenção sobre o direito de associação e conciliação de conflitos de trabalho nos territórios não metropolitanos;
- Convenção sobre Inspecção do trabalho nos territórios não metropolitanos;

- Convenção sobre a duração máxima dos contratos de trabalho dos trabalhadores indígenas.<sup>56</sup>

Das cinco Convenções anteriores interessa-nos particularmente a primeira, por conter as regras gerais sobre a política social a seguir nos territórios coloniais e, conseqüentemente, os princípios que dominam o Direito Colonial Internacional na parte que se refere ao trabalho em geral e ao trabalho indígena em especial.

A Convenção em referência consta de 32 (trinta e dois) artigos e divide-se em nove partes subordinadas às seguintes epígrafes:

Parte I ó Obrigações das partes;

Parte II ó Princípios gerais;

Parte III ó Melhoria dos níveis de vida;

Parte IV ó Disposições relativas aos trabalhadores migrantes;

Parte V ó Remuneração do trabalho e questões conexas;

Parte VI ó Não discriminação em matéria de raça, de cor, de sexo, de crença, de pertença a um grupo tradicional ou de filiação sindical;

Parte VII ó Educação e formação profissional;

Parte VIII ó Medidas diversas;

Parte IX ó Disposição finais.

É porém, o art. 18º que enumera o princípio que se nos afigura fundamental e, por isso, passaremos a analisá-lo. Prevê que deverá ser um dos fins da política social suprimir toda a discriminação entre trabalhadores, fundada nas seguintes razões: raça, cor, sexo, crença, pertença a um grupo tradicional ou filiação sindical, a respeito das seguintes matérias:

- a) Legislação e Convenções de trabalho;
- b) Admissão aos empregos públicos e privados;
- c) Condições de emprego e promoção;
- d) Facilidade de formação profissional;
- e) Condições de trabalho;
- f) Medidas relativas à higiene, segurança e bem-estar;
- g) Disciplina;
- h) Participação na negociação de convenções colectivas;

---

<sup>56</sup>Estas Convenções podem ser vistas em Premier rapport de L'Organisation Internationale du travail aux Nations Unies, (1947). Vol. II, Annexes, Genève, pág. 270 e ss.

i) Salários;

Estas devem ser estabelecidas de acordo com o princípio a trabalho igual, salário igual, no mesmo serviço e empresa, na medida em que o reconhecimento deste princípio se verificar no território metropolitano.

Este preceito, prevê ainda a tomada de todas as medidas práticas e possíveis para reduzir as diferenças na taxa dos salários resultantes das discriminações fundadas na raça, cor, sexo, crença, pertença a um grupo tradicional ou filiação sindical, elevando com esse fim as taxas aplicáveis aos trabalhadores mais mal pagos e que os trabalhadores provenientes de um território, contratados para trabalhar noutro, possam obter, além do salário, vantagens em dinheiro ou em géneros para fazer face aos encargos pessoais ou familiares razoáveis, resultantes do emprego fora da residência habitual.

Finalmente, faz-se a previsão de as disposições precedentes deste preceito não prejudicarem as medidas que a autoridade competente julgue necessárias ou oportunas tomar para proteger a maternidade e assegurar a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores.

A questão que se coloca é esta: qual o alcance da integração do Direito Colonial Internacional do trabalho nas normas do Direito Internacional do Trabalho? Terá ele o alcance de proclamar, nas relações do trabalho, o princípio da assimilação do primeiro pelo segundo?

Para alguns segmentos da doutrina a resposta é negativa, porque, embora se neguem privilégios de raça, cor, religião e tribo, não se faz referência, todavia, às diferenças de civilização.<sup>57</sup>

No entanto, e de uma maneira geral, podemos concluir que o princípio da não discriminação marca a tendência para a descaracterização do Direito Colonial Internacional regulador do trabalho indígena, pela extinção das diferenças entre normas aplicáveis a indígenas e a não indígenas.

---

<sup>57</sup> A grande motivação e até a pretensa justificação para a colonização era a òcivilização dos indígenas. E é esta a tónica do Código de Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África de 1928, como adiante veremos. É também neste diapasão que versa a obra de Silva Cunha que temos vindo a citar. Veja-se, a este propósito, o que se diz na pág. 66, vamos citar, - òMas, como se compreende que se negue a discriminação baseada nas diferenças de civilização a respeito da admissão a empregos públicos e a participação nas negociações colectivas, os primeiros supondo um mínimo de habilitações, os segundos exigindo uma mentalidade que, pelo menos, permite a compreensão da sua utilidade? Parece-nos que a conclusão deve ser a de que a Convenção procura consagrar no campo internacional uma regra que há muito existe no nosso direito interno (e até com âmbito mais largo): a de que os colonizados assimilados devem ter igual medida de direitos e obrigações que os pertencentes aos colonizadores. Só assim se compreende que se advogue a abolição das distinções baseadas no sexo. De contrário a regra teria até um certo aspecto de comicidade quando aplicada, por exemplo, aos povos atrasados de África, em que toda a orgânica social, que se afirma querer-se preservar e para cuja defesa se tomam medidas no campo internacional, se baseia numa organização familiar em que há rigorosa distinção entre os direitos e deveres dos dois sexos, embora nem sempre isso corresponda a um predomínio do sexo masculino, sabido como é que em África se encontram grupos sociais de base matriarcal.ò Para falar em òcolonizados assimilados, importa fixar aqui o conceito técnico-jurídico da expressão assimilação. Na vigência do Estatuto dos Indígenas Portugueses das Províncias da Guiné, Angola e Moçambique, distinguia-se entre cidadania originária e cidadania derivada (assimilação), atribuindo-se sempre ao termo cidadania o conteúdo de estado caracterizado pela atribuição do estatuto de direito comum, isto é, pela integral aplicação do direito público e privado dos cidadãos portugueses. A assimilação originária não se perde, ao passo que a segunda pode ser retirada nos termos do art. 64º do retro mencionado Estatuto.

### **2.5.2. O sistema de construção de normas do Direito Colonial Internacional de Trabalho**

As normas do Direito Colonial Internacional de Trabalho estão agrupadas em função dos princípios cuja realização procuram assegurar.

Passamos a analisar as normas relativas a cada um dos seguintes princípios:

- ✓ Protecção da liberdade de trabalho;
- ✓ Definição dos direitos emergentes das relações do trabalho para os trabalhadores;
- ✓ Protecção da saúde física e moral dos trabalhadores;
- ✓ Protecção das famílias;
- ✓ Protecção das colectividades indígenas.

#### **2.5.2.1. Protecção da liberdade dos trabalhadores. A proibição do tráfico de escravos e da escravidão. A Convenção de 25 de Setembro de 1926**

Já vimos, o impulso que levou ao aparecimento de normas internacionais reguladoras do trabalho indígena, deve-se à preocupação de reprimir o tráfico de escravos e suprimir a escravidão.

Dito doutro modo, deve-se à preocupação de proteger a afirmação efectiva do princípio da liberdade individual, no que tange à matéria de relações de trabalho indígena.

Vejamos em que se traduz esta preocupação.

##### **a) Conceito de escravidão e de tráfico de escravos**

As normas em matéria de escravidão e tráfico encontram-se, como já vimos, na Convenção de 25 de Setembro de 1926 da SDN, a qual apresenta uma relevante novidade de não se limitar a estabelecer o princípio de sua proibição, dando dos dois fenómenos um conceito que permite delimitar de modo preciso o seu conteúdo.

A escravidão (ou escravatura) era vista não como uma mera servidão ou sujeição, que de facto não era.



Segundo a Convenção adoptada pela Sociedade das Nações em 1926, a escravidão é definida como "o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercitam os atributos do direito de propriedade ou algum deles."<sup>58</sup>

Alarga-se na Convenção o conceito de escravidão, incluindo nele não apenas a situação em que há ausência absoluta de personalidade, mas também as situações em que há simples restrições desta qualidade; o conceito de tráfico é ampliado para além do comércio de escravos, fazendo incluir nele as operações que conduzem à escravização.

Assim, escravidão (ou escravatura) será o estado social caracterizado tanto pela ausência de personalidade e o tráfico o comércio destinado a fornecer escravos.<sup>59</sup>

## **b) A prevenção e repressão do tráfico e a supressão da escravidão**

A Convenção não se limitou a definir o tráfico e a escravidão. Foi mais longe: estabeleceu a obrigação geral de prevenção e repressão do primeiro e a supressão da segunda.

O art. II desta Convenção preceitua que as altas partes contratantes obrigam-se, quando não tenham já tomado as medidas necessárias e cada uma no que respeita aos territórios colocados sob a sua soberania, jurisdição, protecção, soberania ou tutela a prevenir e a reprimir o tráfico de escravos e a realizar a supressão completa da escravatura, sob todas as suas formas, de uma maneira progressiva e tão breve quanto possível.

Já, e especialmente acerca do tráfico, prevê o art. III que as altas partes contratantes se obrigam a tomar todas as medidas úteis para prevenir e reprimir o embarque e transporte de escravos nas suas águas territoriais, bem como em geral em todos os navios que arvoem os respectivos pavilhões e ainda a negociar tão cedo quanto possível uma Convenção geral sobre o tráfico de escravos dando-lhes direitos e impondo-lhes obrigações da mesma natureza que os previstos pela Convenção de 17 de Junho de 1925, sobre o comércio internacional de armas (arts. XII, XX, XXI, XXII, XXIII, XXIV e § 3, 4 e 5 da Secção II do Anexo II).<sup>60</sup>

Para realizar a colaboração internacional na luta contra o tráfico estabelece-se no art. IV que as altas partes contratantes se prestem mutuamente assistência para chegar à supressão da escravatura e do tráfico de escravos.

---

<sup>58</sup>Definição dada pelo art. 1º da Convenção de 25 de Setembro de 1926 da Sociedade das Nações

<sup>59</sup>Cunha, Silva (1955). OC, pág. 70.

<sup>60</sup>A Convenção a que se alude nunca chegou a ser celebrada. Depois de 1926, só em 1944 na Recomendação sobre a política social nos territórios dependentes (Filadélfia) é que encontramos de novo referência ao problema da escravatura. Na parte II, Secção I, art. 5º, do anexo à Recomendação diz-se que sendo o objectivo procurado promover o trabalho livre num mundo livre, proclama-se o princípio de que o tráfico de escravos e a escravatura sob todas as formas, serão proibidos e efectivamente abolidos em todos os territórios dependentes. A este respeito, veja-se *Premier Rapport de L'Organisation Internationale du Travail aux Nations Unies* (1947) Vol. II, Annexes, Genève, pág. 110.

### **c) A restrição do emprego do trabalho obrigatório**

A prestação da liberdade do trabalho, manifesta-se também, de modo directo, como já dissemos, na restrição do emprego do trabalho obrigatório e na tendência para a eliminação.

Vejamos, *a priori*, o que deve entender-se por trabalho obrigatório.

#### **▪ O conceito de trabalho obrigatório**

A definição encontra-se no art. 2º da Convenção de 28 de Junho de 1930.

Por trabalho obrigatório, segundo o art. 2º da Convenção de 28 de Junho, deve entender-se todo o trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de qualquer pena e para o qual o dito indivíduo se não ofereceu voluntariamente.

Não se considera todavia trabalho obrigatório o trabalho ou serviço exigido por virtude de Leis do serviço militar obrigatório e empregado em trabalhos de carácter puramente militar, o trabalho ou serviço fazendo parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país soberano, o trabalho ou serviço imposto como pena, em virtude de decisão judicial, desde que seja executado sob vigilância e controle das autoridades públicas e o condenado não seja concedido ou posto à disposição de pessoas de direito privado, o trabalho ou serviço exigido em caso de força maior que ponham em perigo ou ameacem pôr em perigo a vida ou as condições de existência de toda ou parte da população, os trabalhos executados no interesse directo de uma colectividade local, pelos seus membros, desde que a população ou os seus representantes tenham direito de se pronunciar sobre sua utilidade.

Como se deixa ver, este preceito dá-nos o conceito de trabalho obrigatório, mas delimita-o: positivamente, pela falta de voluntariedade na prestação de trabalho e negativamente, pela exclusão expressa de certas modalidades de trabalho, as quais, embora não voluntárias, se justificam por outras razões.

▪ **Modalidades de trabalho obrigatório admitidas no período transitório**

Vamos, a seguir, elencar as diversas modalidades de trabalho obrigatório admitidas, partindo da classificação seguida pela RIT nos trabalhos preparatórios da Convenção de 1930.<sup>61</sup>

O critério adoptado leva a agrupar as diversas modalidades de trabalho, em primeiro lugar, em função do fim público ou privado com que é exigido. Assim, temos: trabalho para fins de interesse público e trabalho para fins de interesse particular.

Teremos, então:

- Trabalhos para fins de interesse público geral:
  - a) Serviço de transportes (carregadores e remadores);
  - b) Obras públicas;
  - c) Culturas obrigatórias;
  - d) Trabalho com carácter de obrigação fiscal;
- Trabalhos para fins de interesse público local:
  - a) Trabalho prestado aos chefes indígenas, com o carácter de prestação pessoal;
  - b) Trabalho prestado em proveito de interesses colectivos locais;
- Trabalho para satisfação de interesses particulares.

O art. 1º da Convenção de 1930, ao formular, por forma genérica, as obrigações dos Estados que a viessem assinar e ratificar, depois de estabelecer o dever de, no mais breve prazo possível, suprimir o emprego de trabalho obrigatório sob todas as suas formas, admite um período transitório em que, unicamente para fins públicos e a título excepcional, seria possível empregar o trabalho forçado para fins públicos, desde que se observassem as garantias e condições fixadas na Convenção<sup>62</sup>.

Ou seja, imediatamente, a partir da entrada em vigor da Convenção, o trabalho obrigatório para fins particulares não é permitido.

Quanto ao trabalho obrigatório para fins de interesse público, a Convenção só admite, sem reservas, por forma genérica, o trabalho de interesse público geral para a realização de obras públicas.

Depois de fixada a regra geral de admissão do trabalho obrigatório para fins de interesse público, a Convenção, em disposições especiais, regula o serviço de transportes (art. 18º), as culturas obrigatórias (art. 19º) e o trabalho imposto pelos chefes indígenas (arts. 7º e 10º).

---

<sup>61</sup>Veja-se a este respeito *Conférence Internationale du Travail, 12ª Session ó Genève, 1929, travail forcé ó Rapport et projet de Questionnaire*.

<sup>62</sup>A proibição de emprego do trabalho obrigatório para fins particulares é reforçada pelo disposto nos arts. 4º, 5º e 6º da Convenção de 1930.

#### **d) Regulamentação do recrutamento**

Já definimos o princípio da liberdade do trabalho pela proibição da escravatura e do tráfico e pela restrição do emprego do trabalho obrigatório. Será que poderíamos dizer que ele se encontrava efectivamente afirmado?

A resposta é não. Para tal afirmação, necessário se tornava procurar evitar que, por outros meios, fosse coarctado. Com efeito, um dos aspectos do trabalho indígena que mais se presta aos abusos dessa natureza é exactamente o recrutamento de trabalhadores.

A defesa da liberdade de trabalho nesta matéria faz-se:

- a) Fixando o seu carácter individual;
- b) Determinando as entidades competentes para o realizarem;
- c) Sujeitando a certas condições o exercício da faculdade de recrutar;
- d) Organizando um sistema rigoroso de fiscalização, pelas autoridades, das operações de recrutamento.

O que deve, então, entender-se por recrutamento?

#### **▪ O conceito de recrutamento**

Nos dias de hoje, o recrutamento refere-se ao processo ó ou tramitação, se quisermos ó que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o apuramento dos candidatos que correspondem ao perfil da função e reúnem condições para ingressar na empresa.<sup>63</sup>

Qual era a definição doutrinária do recrutamento na época da escravidão?

Por recrutamento, *lato sensu*, pode entender-se toda a operação destinada a angariar mão-de-obra, segundo postulados da década de 50.<sup>64</sup>

Vejamos agora qual era o conceito de recrutamento à face do Direito Colonial Internacional.

Está localizado no art. 2º da Convenção de 1936 que estatui, para os fins daquela Convenção, que o termo recrutamento compreende todas as operações que alguém realiza com o fim de assegurar, para si próprio ou para outrem, a mão-de-obra de pessoas que não ofereçam

---

<sup>63</sup>Sobre recrutamento, veja-se a obra de Da Camara, Pedro; Paulo Guerra & Joaquim Rodrigues (2010). *O Novo Humanator. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*, 2ª Edição. Editora Leya, pág. 38.

<sup>64</sup>Por exemplo, veja-se Cunha, Silva (1955). OC, pág. 87.

espontaneamente os seus serviços, quer no lugar de trabalho, quer numa repartição pública de emigração ou colocação, quer numa repartição dirigida por uma organização patronal e submetida à fiscalização da autoridade competente.

O recrutamento aqui em análise deve ter por fim levar à formação da vontade do trabalho, quer dizer, deve suprir a falta de iniciativa da oferta de serviços por parte dos trabalhadores, mas não pode consistir na coerção ao trabalho, seja qual for o meio utilizado. Com efeito, o art. 16º da Convenção, depois de dizer que os trabalhadores recrutados devem ser apresentados a um funcionário público que verificará se foram cumpridas as disposições gerais sobre o recrutamento, vai mais longe ao dizer que o funcionário observará particularmente se o trabalhador foi sujeito a uma pressão ilícita ou recrutado por erro ou fraude. Quer dizer, o funcionário público verificará se, de facto, o trabalhador manifestou livre e esclarecidamente a sua vontade.

No entanto, o art. 3º da Convenção de 1936 fixa algumas excepções; com efeito, quando as circunstâncias tornem a adopção de uma tal política desejável, a autoridade competente pode isentar da aplicação da presente Convenção, as seguintes categorias de operações de recrutamento, desde que não sejam empreendidas por pessoas ou sociedades que façam recrutamento profissional.

- Operações empreendidas por ou em nome de patrões que não empreguem um número de trabalhadores superior a uma cifra a fixar limitativamente;
- Operações empreendidas num raio determinado, a fixar do lugar em que o trabalho deve ser executado;
- Operações empreendidas para contratar trabalhadores afectados a um serviço pessoal ou doméstico e de trabalhadores não manuais.

#### ▪ **Carácter individual de recrutamento**

Dispõe o art. 7º da Convenção de 1936 que o recrutamento de um chefe de família não deve ser considerado como implicando o recrutamento de qualquer membro da sua família.

Ou seja, o recrutamento tem efeitos puramente individuais. Esta regra pugna pela defesa do princípio da liberdade do trabalho. É óbvio que, se o recrutamento de um chefe de família fosse, necessariamente, extensivo à sua família, o recrutamento dos seus membros não teria carácter voluntário.

#### ▪ **Entidades autorizadas a recrutar**

A isenção do recrutamento em relação à liberdade dos recrutados tem que ver, em primeiro lugar, com as pessoas com competência para realizar as operações de recrutamento. E, por isso mesmo, a Convenção de 1936 ocupou-se desta matéria com alguma minúcia.

A primeira regra encontra-se no art. 9º, que diz que os funcionários públicos não devem recrutar, quer directa quer indirectamente, para as empresas privadas, salvo no caso em que os trabalhadores recrutados devem ser empregados em trabalhos de utilidade pública, cuja execução seja confiada a empresas privadas por conta de uma autoridade pública.

Mais adiante, o art. 10º dispõe que os chefes e outras autoridades indígenas não devem servir de agentes de recrutamento, executar qualquer pressão sobre os eventuais recrutas ou receber, de qualquer fonte, remuneração ou qualquer vantagem especial, por ter contribuído para o recrutamento.

Protege-se, como se pode concluir, a liberdade do trabalho, evitando que o prestígio de que gozam as autoridades dos colonizadores junto dos indígenas exerça sobre estes qualquer influência que diminua a sua liberdade de decisão e, simultaneamente, evita-se que as autoridades sejam colocadas em situações que lhes provoquem a tentação de utilizar aquele prestígio e aquele poder para angariar mão-de-obra.

Permite-se o recrutamento para trabalhos realizados com fins de interesse público. Para estes, como é óbvio só a autoridade o poderá realizar. Não faria sentido que fosse confiada a particulares.

Finalmente, e de acordo com o disposto nos arts. 11º, 12º, 13º, 14º e 15º da Convenção de 1936, o recrutamento para empresas privadas pode ser feito:

- Pelas próprias empresas (directamente ou por intermédio de seus agentes);
- Por organizações de empresas;
- Por organizações destinadas ao recrutamento e subsidiadas pelas empresas;
- Por organizações que exerçam profissionalmente o recrutamento;
- Pelos próprios trabalhadores;

Sintetizando:

- As entidades públicas só podem recrutar para trabalhos de interesse público, realizados em regime de administração directa, como por exemplo, o regime de concessão;
- O recrutamento para fins puramente particulares pode ser realizado pelos próprios interessados ou seus agentes, por organizações ou empresas de recrutamento ou pelos próprios trabalhadores;
- Qualquer destas entidades pode ser assistida de auxiliares, com resulta do art. 14º.

Vamos encerrar este ponto referindo que as operações de recrutamento devem ser exercidas em obediência à lei, normalmente sob a obrigatoriedade de licença própria a passar pela autoridade competente segundo o direito interno e ainda sob fiscalização, como ressalta dos art. 11º ao 18º da Convenção de 1936.

#### **e) A regulamentação dos contratos de trabalho**

Se fosse nos dias de hoje, diríamos que o princípio da liberdade de trabalho encontra no contrato a sua mais perfeita expressão. Mas, tratando-se daquela época histórica, o contrato de trabalho foi uma das melhores formas de estabelecer, e por vezes de camuflar, o trabalho forçado.

Analisaremos agora e a seguir as normas que procuram assegurar a liberdade de trabalho, a propósito dos contratos.

Vejamos, entretanto, e em primeiro lugar, o conceito de contrato de trabalho, nos termos da Convenção de 1939, ou melhor, como podemos extrair desta Convenção os elementos que nos permitem construir o referido conceito.

##### **▪ Conceito de contrato de trabalho**

Ao lermos a Convenção de 1939, encontramos referência aos contratos de trabalho em duas ocasiões. A primeira no art. 1º, alínea d), que diz que o termo contrato, quando aparecer num dos artigos que se seguem ao artigo 3º, designa, na ausência de indicação em contrário, um contrato que deve ser obrigatoriamente passado por escrito nos termos do art. 3º; a segunda, no art. 2º, para dizer que a Convenção se aplica a todos os contratos de trabalho em cujos termos o trabalhador se obriga como trabalhador manual ao serviço de um patrão contra uma remuneração em dinheiro ou sob qualquer outra forma.

É esta última disposição que nos vai servir para fixar o conceito de contrato de trabalho com que temos vindo a lidar. Como se vê da sua última leitura, ele não define propriamente o contrato de trabalho, limita-se a fixar o alcance da Convenção aos contratos de prestação de serviço manual.

O preenchimento do conceito terá que fazer-se em face dos ensinamentos da doutrina e à luz do direito interno de cada Estado. Na legislação interna, este conceito deverá ser procurado em primeiro lugar na legislação especial sobre contratos. Não pode, portanto, assentar-se num conceito único de contrato de trabalho.

Assim, para o nosso caso, poderemos definir **contrato de trabalho** como o contrato mediante o qual indivíduos de raça negra ou delas descendentes, que pela sua ilustração e costumes, se não distinguem do comum daquela raça, designados por *indígenas*, se obriguem a prestar serviço a um patrão, contra uma remuneração em dinheiro ou sob qualquer outra forma.<sup>65</sup>

- **Fixação rigorosa do carácter individual do vínculo contratual.**

A Convenção de 1939 procurou destacar o carácter individual do vínculo criado pelo contrato de trabalho, como se pode ver da leitura de algumas das suas disposições.

O primeiro aspecto refere-o no art. 4º que dispõe que na ausência de disposição formal do contrato, este não deve presumir-se como ligando a família do trabalhador ou as pessoas a seu cargo.

O segundo está dirigido à transferência de trabalhadores. Diz a este propósito o art. 10º, nº 1 que a transferência de qualquer contrato de um patrão para outro deve subordinar-se ao consentimento do trabalhador e à inscrição desta transferência no contrato por um funcionário público devidamente acreditado para esse efeito.

É mais uma manifestação do princípio da liberdade de trabalho e que é reforçado pelo conteúdo da alínea a) do nº 2 deste mesmo preceito, que regula que antes de inscrever a transferência no contrato, o funcionário público deverá assegurar-se de que o dito trabalhador aceitou livremente a transferência e que o seu consentimento foi dado sem coacção nem pressão abusiva, nem por fraude ou erro.

- **Caso em que é obrigatória a forma escrita**

Encontramos, uma vez mais, o princípio de liberdade de trabalho afirmado na Convenção de 1939, mormente na exigência da forma escrita para a celebração de certos contratos.

A sustentar a conclusão a que acabamos de chegar, temos o art. 3º, nº 1, que diz que os contratos a que a Convenção se aplica devem ser celebrados por escrito quando sejam celebrados por uma duração igual ou superior a seis meses ou a um número de dias de trabalho equivalente a seis meses e quando estipular condições de trabalho que defiram nitidamente das usadas na região de emprego para um trabalho análogo.

---

<sup>65</sup>Esta definição é construção nossa e resulta das disposições combinadas do art. 2º da Convenção de 1939 com os arts. 2º, 5º, 6º e 7º do CTICPA.



- **Fiscalização do contrato**

A Convenção de 1939 fixa mecanismos que garantam que a regulamentação dos contratos é devidamente cumprida. Com efeito, pelo art. 6º, nº 1, esta Convenção fixa que todos os contratos devem ser apresentados para visto, a um funcionário devidamente acreditado para esse efeito.

A Convenção não se limita apenas a fixar esta regra. Indica nos diversos números do art. 6º o que deve ser verificado pelo funcionário antes da concessão do visto. Destinam-se a garantir a liberdade de trabalho as disposições do nº 2, alíneas a) e b) III. Dizem, respectivamente, que o funcionário deve assegurar-se de que o trabalhador aceitou livremente o contrato e que o seu consentimento foi obtido sem coacção ou pressão abusiva e não foi por fraude ou erro e ainda verificar que o trabalhador tomou pleno conhecimento dos termos de contrato antes da assinatura ou da aposição do sinal de aprovação.

- **Regime de rescisão do contrato**

A liberdade do trabalho só ficará adequadamente protegida se aos trabalhadores for possível a rescisão do contrato de trabalho.

Disso se ocupou o art. 12º da Convenção de 1939. A rescisão, com efeito, pode fundar-se na impossibilidade de cumprimento do contrato por qualquer uma das partes (art. 12º, nº 1), no acordo das partes (art. 12º, nº 2) e no pedido de qualquer das partes, observando-se as condições estabelecidas na legislação interna (art. 12º, nº 3).

#### **2.5.2.2. Direitos dos trabalhadores emergentes dos contratos de trabalho**

Vamos descrever de seguida os direitos dos trabalhadores emergentes das relações de trabalho. Queremos, assim, designar apenas aqueles direitos que emergem directamente da relação de trabalho e que representam a contrapartida das obrigações que o estabelecimento da aludida relação faz nascer para o trabalhador.

## **a) Direito à remuneração**

### **▪ A remuneração do trabalho obrigatório**

A principal contrapartida do trabalhador num contrato de trabalho é a remuneração que recebe pelo trabalho físico e (ou) intelectual que presta. Como é este direito era tratado para o caso de trabalho obrigatório?

É o que passaremos a tecer.

Já nos mandatos B e C e no art. 5º da Convenção de 25 de Setembro de 1926 aparecia expressamente prescrito o princípio da remuneração do trabalho obrigatório. A Convenção de 28 de Junho de 1930 manteve este princípio, mas estabeleceu um alcance mais longo, não se limitando a afirmá-lo, regulamentando-o com certo detalhe.

Com efeito, o art. 14º daquela Convenção regula que com excepção do trabalho imposto pelos chefes indígenas, com funções administrativas, para fins de interesse público, o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas deva ser remunerado em moeda e com salários que, para o mesmo género de trabalho, não sejam inferiores aos que estiverem em vigor na região em que os trabalhadores forem empregados, nem aos que vigorarem na região em que os trabalhadores forem recrutados.

Os salários devem ser pagos a cada trabalhador individualmente e não ao seu chefe de tribo ou a qualquer outra autoridade.

Os dias de viagem para ir ao lugar de trabalho e voltar devem ser contados, para efeito de pagamentos de salário, como dias de trabalho.

Não se proíbe o fornecimento aos trabalhadores de rações alimentares habituais como parte do salário, devendo estas rações ser pelo menos equivalentes à soma do dinheiro que elas são tidas como representando, mas nenhuma redução pode ser feita no salário, para pagamento de impostos, alimentação, vestuário ou alojamentos especiais do seu emprego, nem para fornecimento de ferramentas.

### **▪ A remuneração por trabalho livre**

Como acabamos de ver no ponto anterior, para o trabalho forçado domina o princípio da remuneração obrigatória. Nada encontramos no Direito Internacional sobre esta matéria, para o trabalho livre, excepto na Convenção sobre recrutamento de 1936, na qual o art. 22º dispõe que a autoridade competente deve limitar a soma que pode ser paga aos trabalhadores recrutados, a

título de adiantamento sobre o salário e regulamentar as condições em que são feitos tais adiantamentos.

E, de resto, e obviamente, nem há necessidade de enunciação expressa de princípio da remuneração obrigatória do trabalho livre. Se já o é no trabalho prestado por quem foi obrigado por outrem, é lógico que o será no trabalho livre, ou seja, no acordo em que os contraentes, em liberdade, ajustaram os seus interesses, um obrigando-se a prestar trabalho, e outro a remunerar o trabalho que lhe foi prestado. *A minori ad maius* ó a Lei proíbe que se trabalhe sem remuneração no trabalho obrigatório; por maioria de razão, ela proibirá que não haja remuneração no trabalho livre.

## **b) Direito à limitação da jornada de trabalho. Descanso semanal e férias**

Vimos na parte do Direito Colonial do trabalho que o trabalhador está sujeito a contrair desgaste físico e psíquico ao longo da prestação do trabalho, daí a necessidade de regular a duração da jornada de trabalho, o descanso semanal e a concessão de férias.

Como estas matérias foram tratadas para o trabalho obrigatório e para o trabalho livre?

Vamos ver os dois, um de cada vez.

### **▪ As regras aplicáveis ao trabalho obrigatório**

As regras sobre o horário de trabalho e descanso semanal atinentes ao trabalho obrigatório encontram-se expressas no art. 13º da Convenção de 1930, segundo o qual as horas normais de trabalho de todas as pessoas sujeitas ao trabalho forçado ou obrigatório, devem ser as mesmas que as usadas para o trabalho livre e as horas de trabalho efectuado além da duração normal devem ser remuneradas da mesma forma que as horas suplementares dos trabalhadores livres.

Deve ser concedido um dia de repouso semanal a todas as pessoas submetidas a qualquer das formas de trabalho forçado ou obrigatório e esse dia deverá coincidir, tanto quanto possível, com o dia consagrado com a tradição ou os usos do país ou região.

O regime para o trabalho obrigatório ou forçado é, de um modo geral, o mesmo que vigora ainda nos nossos dias, como em devido tempo e em sede própria veremos.

Remetendo o regime do trabalho forçado ou obrigatório para o do trabalho livre, temos mesmo que ver este último.

#### ▪ As regras aplicáveis ao trabalho livre

A primeira regra reguladora do trabalho livre em Convenções Internacionais, encontramos-na na Convenção nº 1 da OIT, adoptada em 1919, tendente a limitar a oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais.

A segunda regra sobre esta matéria, contém-na a Convenção nº 30 da OIT, adoptada em 1933, tendente a limitar a oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho no comércio e nos escritórios.

Temos ainda outra regra, desta feita sobre duração de descanso semanal para o pessoal assalariado dos estabelecimentos industriais, públicos ou privados, prevista na Convenção nº 14 da OIT, adoptada em 1922, que fixa em pelo menos vinte e quatro horas consecutivas o descanso em cada sete dias de trabalho consecutivos.

A respeito do trabalho livre, uma outra disposição é a do art. 9º da Convenção de 1939 sobre contratos, que faz a previsão de que a duração máxima de serviço que pode ser estipulada num contrato, bem como os períodos de serviço previstos pelo contrato, devem ser fixados pelas disposições legais.

#### c) O direito à indemnização no caso de acidente ou doença resultantes do trabalho

A OIT procurou incluir o direito à indemnização nas normas que, por sua intervenção, foram publicadas neste ramo de Direito. Na Convenção de 1930 o princípio vem consagrado no art. 15º que estatui que toda a legislação sobre reparações de acidentes ou doenças resultantes do trabalho e toda a legislação prevendo a indemnização das pessoas a cargo dos trabalhadores mortos ou inválidos, que está ou venha a estar em vigor no território interessado, deve aplicar-se às pessoas sujeitas ao trabalho forçado ou obrigatório nas mesmas condições que os trabalhadores livres. De qualquer maneira, todas as autoridades que utilizem um trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório, devem ter a obrigação de assegurar a subsistência do dito trabalhador se um acidente ou doença resultante do seu trabalho tiver como efeito torná-lo total ou parcialmente incapaz de prover as suas necessidades. Estas autoridades são ainda obrigadas a tomar medidas para assegurar a manutenção de qualquer pessoa efectivamente a cargo do dito trabalhador em caso de incapacidade ou morte resultante do trabalho.

Deste preceito resultam duas regras fundamentais:

- ✓ Extensão obrigatória às pessoas sujeitas ao trabalho forçado, de legislação sobre indemnização por acidentes, doenças ou morte;
- ✓ Obrigação de assegurar a subsistência de trabalhadores e da família, no caso de acidente, doença ou morte.

### **2.5.2.3. Protecção dos trabalhadores para além do domínio das relações do trabalho *stricto sensu*.**

Vamos, neste ponto, abordar as normas editadas para a protecção dos trabalhadores para além do domínio das relações restritas de trabalho, depois de igual exercício ter sido feito em relação aos direitos emergentes das relações de trabalho. Vamos, portanto, abordar normas que, para além da simples relação de trabalho, procuram proporcionar ao trabalhador algumas garantias à sua situação.

#### **a) Protecção da saúde física dos trabalhadores**

##### **▪ Idade e sexo**

O estabelecimento de um tecto mínimo de idade para a prestação de trabalho é uma medida de protecção à saúde física de quem o presta. No entanto, esta medida não tem exclusivamente este alcance de protecção à saúde física de quem o presta, ela visa evitar prejuízos de ordem moral ao trabalhador, tal como expressamente se afirma numa disposição de onde o princípio se extrai e a que mais abaixo faremos referência.

Com efeito, nas Convenções de 1930, 1936 e 1939 existem regras sobre este requisito, respectivamente nos arts. 11º, 6º, 8º e 19º.

Dispõe o art. 11º da Convenção de 1930 que só os adultos válidos do sexo masculino cuja idade não seja inferior a 18 anos, nem superior a 45, poderão ser sujeitos a trabalho forçado ou obrigatório.

Já o art. 6º da Convenção de 1936 dispõe regula que os não adultos não devem ser recrutados. Todavia, a autoridade competente pode autorizar o recrutamento de não adultos, com o consentimento dos seus pais, a partir de uma idade determinada, para efectuar trabalhos ligeiros, com a condição de prescrever as garantias a tomar para garantir o bem-estar dos trabalhadores.

Seguidamente, o art. 8º da Convenção de 1939 diz que uma pessoa não adulta, que se presume ter atingido esta idade mínima, mas fique aquém de um limite mais elevado de idade a fixar pelas disposições legais, não pode validamente obrigar-se por contrato a não ser que o trabalhador de que se trata se classifique no número das ocupações autorizadas pela autoridade competente como não podendo prejudicar o desenvolvimento físico ou moral dos não adultos.

Por forma semelhante, o art. 19º desta última Convenção, relativamente aos contratos de trabalhadores migrantes, acrescenta que as pessoas não adultas que não se presume terem

atingido a idade mínima mais elevada fixada pelas disposições legais dos territórios de origem e de emprego, não podem obrigar-se validamente por contrato.

Vamos concluir que em todos os preceitos que acabamos de citar aflora um denominador comum, que se pode formular no seguinte princípio: proibição de prestação de trabalho por não adultos.

Conhecidos os princípios relativos à fixação de uma idade mínima, é de assinalar ainda que a possibilidade de sujeição ao trabalho obrigatório depende também de se não ter ultrapassado os quarenta e cinco anos de idade provável.

Ou seja, para o trabalho obrigatório ou forçado exige-se a observância, a par de um tecto mínimo de idade, também a observância de um tecto máximo, como requisito de capacidade para a prestação de trabalho. A razão é a que já avançamos: proteger a saúde do trabalhador, porque se considera o trabalho obrigatório ou forçado como causador de maior desgaste físico e moral do que o trabalho livre, razão suficientemente forte para se proibir nele o emprego da mulher e de trabalhadores que tenham ultrapassado os quarenta e cinco anos de idade provável.

#### ▪ **Robustez física e sanidade**

O requisito de robustez física e sanidade é considerado de tal importância pelo Direito Colonial Internacional que nos aparece expressamente enunciado nas Convenções de trabalho forçado, do recrutamento e dos contratos de trabalho.

No que ao trabalho forçado tange, o princípio encontra-se estabelecido no art. 11º, alínea a), art. 17º, nº 1, alínea a) e art. 18º, alínea b);

Já para o recrutamento, o princípio está plasmado no art. 18º, nºs 1 e 2;

Para os contratos de trabalho, este princípio vem integrado nos arts. 6º, nº 2, alínea b) IV, 7º e 19º, nº 1, alínea c).

Passamos a analisar todas estas disposições.

Na Convenção do trabalho forçado (art. 11º, alínea a), afirma-se expressamente que uma das condições de que depende para ser imposto trabalho forçado às pessoas a ele sujeitas é o reconhecimento prévio da ausência de qualquer doença contagiosa e da aptidão física dos interessados para suportar o trabalho exigido nas condições particulares em que tiver que ser prestado. Dito doutro modo, não basta que se verifique uma robustez física normal, é necessário que os trabalhadores reúnam as condições físicas que lhes permitam realizar o tipo de trabalho para que são recrutados.

A exigência da sujeição a exame médico dos trabalhadores recrutados por contrato leva a admitir a existência do mesmo requisito, caso contrário, o exame médico seria mera formalidade sem qualquer alcance prático.

O Direito Colonial Internacional não se limita a exigir o exame médico, regulamenta-o com certa minúcia.

Com efeito, no que respeita ao trabalho obrigatório, o art. 11º da Convenção de 1930 estabelece de forma geral o requisito de sanidade e robustez física e a necessidade da sua verificação por meio de exame médico. O art. 17º desta Convenção determina, para os trabalhos de construção ou conservação que obriguem os trabalhadores a permanecer nos locais de trabalho durante períodos prolongados, que os trabalhadores sejam submetidos a um exame médico, antes de começar os trabalhos e a exames periódicos, enquanto aquele durar.

Quanto ao recrutamento, a Convenção de 1936 regula este assunto com maior cuidado ainda. O princípio geral vem estabelecido no art. 18º, nº 1, ao que depois se estabelecem princípios especiais para o caso de os recrutados se destinarem a empregos em lugares afastados do lugar de recrutamento ou em territórios submetidos a administração diferente. Diz-se, a este propósito que o exame médico deve realizar-se em local tão próximo quanto for possível e prático do lugar de recrutamento e, no caso dos trabalhadores recrutados para serem empregados em território submetido à administração diferente, pelo menos no lugar de partida do território do recrutamento (art. 18º, nº 2).

Em relação aos contratos de trabalho, estabelece-se para os contratos em geral que o exame médico e a passagem do certificado sejam feitos antes do contrato ser visado (art. 1º, nº 2) e no caso em que o exame médico não se tenha podido realizar antes do visto, o funcionário encarregado deste deve mencionar o facto no contrato, devendo o exame fazer-se na primeira ocasião.

#### ▪ **Higiene nos locais de trabalho**

As outras medidas que têm por objecto proteger a saúde física dos trabalhadores é constituída por normas destinadas a assegurar a higiene dos locais em que o trabalho se realiza.

Podemos encontrar normas desta natureza na Convenção sobre trabalho obrigatório. Diz-se no art. 17º desta convenção que as autoridades competentes deverão verificar se foram tomadas todas as medidas necessárias para assegurar a higiene dos trabalhadores e lhes garantir os cuidados médicos indispensáveis, se foi previsto pessoal médico suficiente bem como dispensários, enfermarias, hospitais e material necessário para fazer face a todas as necessidades e ainda se foi assegurada a boa higiene dos locais de trabalho.

- **Alojamento, vestuário e alimentação**

No art. 17º, nº 1, alínea c) ordena-se às autoridades competentes que verifiquem se está assegurado, de maneira satisfatória, o aprovisionamento dos trabalhadores em água, víveres, combustíveis e material de cozinha, e se foram preparados, quando necessários, alojamento e vestuário.

- **Limitação das cargas e da extensão dos percursos no serviço de transporte**

Uma outra regra que se destina a proteger a saúde física dos trabalhadores é a da limitação das cargas e percursos no serviço de transporte e encontrámo-la no art. 18º da Convenção de 1930; diz que dos regulamentos que por força deste preceito as autoridades competentes dos Estados vinculados pela Convenção devem editar, para este género de trabalho, deverá constar: c) a carga máxima a transportar pelos trabalhadores; d) o percurso máximo que poderá ser imposto aos trabalhadores a contar do lugar de residência.

- **Adaptação às condições climáticas e de alimentação existentes nos locais de trabalho**

É na Convenção do trabalho obrigatório que também encontramos medidas desta natureza. O art. 16º da convenção de 1930 preceitua que as pessoas sujeitas ao trabalho forçado ou obrigatório não devem, salvo no caso de necessidade excepcional, ser transferidas para regiões em que as condições de alimentação e clima sejam por tal forma diferentes daquelas a que estão acostumadas, que ofereçam perigo para a sua saúde. Em caso algum uma tal transferência de trabalhadores pode ser autorizada sem que tenham sido tratadas todas as medidas de higiene e conforto necessárias para a sua instalação e salvaguarda da sua saúde. Quando uma tal transferência não possa ser evitada, devem ser adoptadas medidas de acordo com o serviço médico competente, que assegurem a adaptação progressiva dos trabalhadores a novas condições de alimentação e clima.

- **Meios de transporte dos trabalhadores para os locais de trabalho**

Vamos terminar a abordagem das normas editadas para a protecção da saúde física dos trabalhadores, analisando as regras que regulam o transporte destes, quando as condições de trabalho impliquem a sua deslocação para locais afastados do lugar de residência habitual.



Encontramos regras desta natureza nas Convenções de 1930 e de 1936.

Na Convenção de 1930, o art. 17º, nº 3 diz que as autoridades competentes devem assegurar-se que as viagens dos trabalhadores para ir ao local do trabalho e voltar são organizadas pela administração, sob sua responsabilidade e à sua custa, e que serão feitas utilizando, na maior medida possível, todos os meios de transporte disponíveis.

Na Convenção de 1936 esta matéria está tratada nos arts. 19º e 20º, que regulam, respectivamente, a forma como os transportes devem ser organizados e o pagamento das despesas que estes implicam.

Dispõe o primeiro que os recrutadores ou o patrão devem, sempre que possível, transportar os trabalhadores recrutados até ao local de trabalho; a autoridade competente deve tomar todas as medidas necessárias para que os veículos ou barcos utilizados para transporte dos trabalhadores sejam constantemente adaptados a este fim, que ofereçam boas condições de higiene e uma capacidade de transporte suficiente, quando os trabalhadores tenham que passar a noite no caminho, prevendo instalações apropriadas; quando se trata de longos trajectos a percorrer, garantindo que todas as disposições necessárias tenham sido tratadas para assegurar aos trabalhadores cuidados médicos e um bem-estar suficiente. Mais, quando os trabalhadores recrutados devem percorrer longas distâncias a pé para se dirigir ao local de trabalho, a autoridade deve tomar todas as medidas necessárias a fim de que a duração das etapas quotidianas seja compatível com a manutenção de saúde e das forças dos trabalhadores; quando a deslocação de mão-de-obra imponha tais medidas, campos de repouso ou postos de etapa sejam estabelecidos em lugares convenientes ao longo das estradas principais, que sejam conservados em estado de limpeza suficiente e que permitam prestar cuidados médicos indispensáveis.

Diz o segundo que as despesas de viagem dos trabalhadores recrutados até ao lugar de trabalho, bem como as despesas para a sua protecção durante a viagem, devem incumbir ao recrutador ou ao patrão; o recrutador ou o patrão deve fornecer aos trabalhadores recrutados tudo o que necessitem para a sua manutenção durante a viagem, até ao local do trabalho e, principalmente, segundo as condições locais, víveres suficientes e apropriados, água potável, utensílios de cozinha e combustíveis, vestuários e cobertores.

#### **2.5.2.4. Protecção da saúde moral dos trabalhadores**

Como defendiam alguns autores, õ[í ] os Povos sujeitos ao regime colonial ão não estão, de uma maneira geral, habituados a trabalho regular e contínuo [í ] a sua economia é uma economia de subsistência. Desenvolvem apenas o esforço necessário para produzir os géneros alimentícios de que necessitam e nada mais. A sua integração no sistema económico do tipo capitalista, com a

obrigação de um trabalho contínuo e persistente, não se faz sem graves riscos para a sua saúde moral, porque habituando-lhes a novo teor de vida, fá-los menosprezar, desintegrando-os dos grupos tradicionais, a disciplina a que neles se encontravam submetidos ou, quando tal não suceda, criando-lhes um estado de depressão moral gravemente maléfica [í ]ö.<sup>66</sup>

Esta realidade, parece que foi tida em linha de conta pelo Direito Colonial Internacional, o qual prevê medidas destinadas a evitar os inconvenientes dela decorrentes, já mencionadas no parágrafo anterior.

Passamos, pois, a enumerar estas medidas.

#### **a) Adaptação ao trabalho**

Na Convenção de 1930, encontramos prevista uma regra que se destina a obstar parte desses inconvenientes. É a regra *in fine* do art. 16º que diz que no caso em que os trabalhadores sejam chamados a executar um trabalho regular a que não estejam acostumados, devem ser tomadas medidas, principalmente no que respeita ao treino progressivo, ao horário de trabalho, à concessão de repousos intercalares e à melhoria ou acréscimo de rações alimentares necessárias.

#### **b) Medidas para evitar convivência entre grupos étnicos diversos**

Mais adiante, encontramos outras medidas de protecção da saúde moral dos trabalhadores. Com efeito, o art. 8º da Convenção de 1936 estabelece que quando as circunstâncias tornem a adopção de tal política realizável e desejável, a autoridade competente pode subordinar ao recrutamento a condição de que os trabalhadores recrutados sejam agrupados nos locais de trabalho e segundo as suas afinidades étnicas.

---

<sup>66</sup>Cunha, Silva (1955). OC, págs. 1176118; como é óbvio, sabe-se hoje que estas teorias tinham como objectivo único justificar e perpetuar a dominação colonial.

### **c) Não afastamento da família**

O não afastamento dos trabalhadores das suas famílias revela-se ainda com mais intensidade nas medidas destinadas a evitar que os trabalhadores se libertem totalmente da sujeição aos laços de família. Medidas desta natureza podem ser encontradas na Convenção de 1936 e na Convenção de 1939. A necessidade de evitar a desintegração dos indígenas do seu meio ordinário levou a temperar esta regra com uma outra que se encontra no n.º 2 do art. 7º da Convenção de 1939 que diz que quando as circunstâncias tornem a adopção de uma tal política desejável e realizável, a autoridade competente deve encorajar os trabalhadores recrutados a fazer-se acompanhar pela sua família, mais particularmente quando esses trabalhadores são recrutados em vista de um trabalho agrícola, ou análogo, a executar a grande distância do seu lar e por períodos que ultrapassam uma duração determinada.

Este cuidado de não permitir o afastamento total dos trabalhadores das suas famílias revela-se ainda no n.º 2 do art. 16º da Convenção de 1939, sobre a renovação dos contratos que estatui que quando o período de serviço estipulado em qualquer contrato de reengajamento tomado ao período de serviço já cumprido em virtude do contrato anterior, implique uma separação dos trabalhadores de suas famílias por um período superior a dezoito meses, o trabalhador não deve começar o período de serviço estipulado no contrato de reengajamento, senão quando tiver tido ocasião de voltar à casa, à custa do patrão; a autoridade competente, no entanto, pode autorizar uma derrogação a esta regra quando for irrealizável ou indesejável.

### **d) Repatriação dos trabalhadores**

Uma outra medida subordinada à protecção da saúde moral dos trabalhadores é a que determina que os recrutadores e patrões fiquem sujeitos ao dever de restituir os trabalhadores ao seu meio originário, findo o período do contrato.

Com efeito, o art. 21º alínea c) da Convenção de 1936 diz que todo o trabalhador recrutado que não for contratado posteriormente ao recrutamento, por causa de que não seja responsável, deve ser repatriado à custa do recrutador ou patrão.

Os arts. 13º e 16º da Convenção de 1939 regulam a obrigação de repatriar imposta aos patrões.

### **2.5.2.5. Protecção das famílias**

O Direito Colonial Internacional não se preocupa apenas com a protecção dos trabalhadores. Estende as suas normas também à protecção das famílias destes, regando a defesa da organização familiar e a assistência na doença e na morte.

#### **a) O respeito pelos vínculos conjugais e familiares na angariação de trabalhadores para o trabalho obrigatório**

Este princípio encontra-se estabelecido no art. 11º, alínea d) da Convenção de 1930, que depois de determinar quais as pessoas em geral sujeitas ao trabalho obrigatório, diz que, com excepção do trabalho mencionado no art. 10º, a angariação de trabalhadores forçados deverá ser feita com respeito dos vínculos conjugais e familiares.

#### **b) Medidas para protecção das famílias na ausência dos trabalhadores**

Também na Convenção sobre trabalho obrigatório, encontramos disposições sobre medidas de protecção das famílias na ausência dos trabalhadores.

É no art. 17º, nº 2 que encontramos o conteúdo normativo desta natureza; esta disposição impõe às autoridades competentes que se assegurem que foram tomadas medidas apropriadas para assegurar a subsistência da família do trabalhador, principalmente facilitando-lhe a remessa para esta de uma parte do salário, por um processo seguro, com assentimento ou a pedido do trabalhador.

#### **c) Extensão às famílias do direito à indemnização por acidente ou doença. A indemnização por morte dos trabalhadores**

Já analisamos atrás em que circunstância se opera a indemnização dos trabalhadores no caso de doença ou acidente resultantes do trabalho. Para aí remetemos o estabelecido quanto ao direito das famílias à indemnização no caso de acidente, doença ou morte do trabalhador, para não sermos repetitivos. Aí indicamos os preceitos que estabelecem tal direito.

### **2.5.2.6. Protecção das colectividades indígenas**

A protecção às colectividades indígenas é feita estabelecendo certas condições a observar antes da imposição do trabalho forçado ou obrigatório e fixando certos requisitos a observar no recrutamento com o fim de evitar excessos.

#### **a) Condições a observar para imposição do trabalho obrigatório**

Estas condições estão estabelecidas na Convenção de 1930; com efeito, o art. 9º, alínea d) diz não dever ser imposto o trabalho obrigatório antes que se verifique ão não resultar do trabalho ou serviço um fardo demasiadamente pesado para a população actual, relativa à mão-de-obra disponível e a sua aptidão para empreender o trabalho em questão.

#### **b) Requisitos a observar no recrutamento**

Os requisitos a observar no recrutamento estão estabelecidos no art. 4º da Convenção de 1936, alíneas b) e c) e no art. 5º. A primeira destas disposições prevê que antes de aprovar qualquer plano de desenvolvimento económico de natureza a implicar recrutamento de mão-de-obra, a autoridade competente deve tomar todas as medidas que possam ser realizáveis e necessárias para assegurar, na medida do possível, que a organização política e social das ditas colectividades, bem como as suas faculdades de adaptação às condições económicas não são comprometidas por estes apelos à mão-de-obra e para evitar todas as outras consequências prejudiciais que esse desenvolvimento económico poderá implicar para as colectividades interessadas.

O art. 5º diz que antes de dar autorização para o recrutamento de mão-de-obra numa região, a autoridade competente deve tomar em consideração as repercussões possíveis de partida de adultos do sexo masculino, sobre a vida social da colectividade interessada tendo principalmente em conta:

- A densidade da população, a sua tendência para o crescimento ou diminuição, o efeito provável do afastamento dos adultos do sexo masculino sobre a taxa de natalidade;
- Os efeitos possíveis deste afastamento sobre as condições sanitárias, de bem estar e desenvolvimento da colectividade interessada, particularmente no que respeita aos meios de subsistência;
- Os efeitos possíveis deste afastamento sobre a organização social da colectividade interessada;
- Que quando as circunstâncias tornem a adopção de uma tal política realizável e necessária, a autoridade competente deve, para proteger as colectividades interessadas contra todas as

repercussões prejudiciais da partida dos adultos do sexo masculino, fixar o número máximo destes que pode ser recrutado numa unidade social dada, para que os adultos do sexo masculino deixados livres pelo recrutamento não desça abaixo de uma percentagem determinada relativamente às mulheres e crianças.

## **CAPÍTULO II - O Direito do Trabalho moçambicano do período colonial e sua relação com a OIT**

---

### **1. Nota introdutória**

A espinha dorsal do regime do trabalho indígena, nas colónias Portuguesas, aí Moçambique incluído, é constituída pelas disposições do Código do trabalho de 1928, como iremos analisar e demonstrar mais adiante. No entanto, será prudente, e até contextualizante, analisarmos a evolução operada ao longo dos anos até se chegar ao Código do trabalho de 1928.

### **2. As medidas antiescravagistas. A transição para o trabalho livre. Os libertos**

#### **a) Sá da Bandeira e a política antiescravagista. Do Decreto de 10 de Dezembro de 1836 ao Decreto de 25 de Fevereiro de 1869**

Em 1810, Portugal assume a primeira obrigação internacional para a restrição do tráfico de escravos e, a partir de então, muito lentamente e de modo titubeante, mais não cessou, pela colaboração na criação de normas internacionais, ou pela publicação de normas internas que contribuíssem para a extinção do comércio de escravos e da escravidão. A torrente intensa de actos legislativos, que enquadrava a presença portuguesa nas colónias, destinava-se a simular a intenção humanitária e civilizadora do modelo de trabalho nas colónias portuguesas. Portugal não cumpria a sua própria legislação. *Tumbeiros* com bandeira portuguesa eram avistados frequentemente; apesar de ilegais, não podiam ser apresados e julgados à luz dos tratados em vigor. E as advertências da embaixada britânica não se faziam esperar: *õIf the government of Portugal denies to others the power to detain, in particular latitudes, Portuguese vessels in a trade which is now confessedly illegal, surely a heavy obligation rests upon that government to put a stop themselves [...] to prosecution of Portuguese slave trade in those latitudesõ*.<sup>67</sup>

A primeira grande medida que, sobre esta matéria, se toma no Direito Internacional Português é o Decreto de 10 de Dezembro de 1836, devido ao entusiasmo de Sá da Bandeira. Mal extintos os rumores da guerra civil, em que tão importante papel desempenhou, logo em 14 de Fevereiro de 1836, Sá da Bandeira apresentava às cortes um relatório fundado em melhoramentos que deveriam fazer-se no Ultramar e em que, a propósito do tráfico de escravos, dizia<sup>68</sup> que õsem a

---

<sup>67</sup>Como relata Marques, João Pedro (1999). OC, pág. 198.

<sup>68</sup>Como relata Silva (1955). OC, págs. 130 e ss.

abolição do comércio de escravatura, inútil seria legislar, porque uma parte daqueles para quem são destinadas as Leis, ou seriam arrebatados para além do mar, ou eles mesmos continuariam a ocupar-se no tráfico e nas guerras intestinas. Inútil seria procurar a cultura das terras, porque os capitais continuariam a empregar-se no tráfico dos escravos, por ser muito mais lucrativo do que qualquer outra indústria.

O objectivo primordial de Sá da Bandeira era a supressão do tráfico de escravos, não apenas em obediência a preocupações de carácter humanitário, mas também como meio de realizar o desenvolvimento das colónias de África, aproveitando como elemento valorizador a respectiva população que o tráfico, no final de contas, desfalcava anualmente de muitos milhares de indivíduos.

Os objectivos da política de Sá da Bandeira nesta matéria estão patentes no relatório do Decreto, dirigido à Rainha D. Maria II.<sup>69</sup>

"A Índia primeiro, depois o Brasil, fez-nos deixar a África, nosso mais natural campo de trabalho. Mas a colonização do Brasil, a exploração de suas minas e bem depressa, o interesse de todas as outras potências que houveram o seu quinhão da América, foram os maiores inimigos da civilização de África.

O infame tráfico de negros, é certamente uma nódoa indelével na história das nações modernas, mas não fomos nós os primeiros, nem os únicos, nem os piores réus. Cúmplices que depois nos arguiram tanto, pecaram mais e mais friamente. Emendar pois o mal feito, e impedir que mais se não faça, é dever de honra portuguesa. E é do interesse da Coroa de Vossa Majestade.

Promovamos na África a colonização dos europeus, o desenvolvimento da sua indústria, o emprego dos seus capitais, e numa curta série dos anos tiraremos os grandes resultados que outrora obtivemos das nossas colónias.

Mas para isso é necessário que reformemos inteiramente as nossas Leis coloniais.

Como preliminar indispensável de todas as providências que para este grande fim, de acordo com as Cortes Gerais das Nação, Vossa Majestade não deixará de dar, os seus secretários de Estado, têm a honra de propor a Vossa Majestade, no seguinte projecto de Decreto, a inteira abolição do tráfico da escravatura nos domínios portugueses".

Como se pode notar, a abolição do tráfico de escravos era considerada por Sá da Bandeira a condição primária e necessária imposta pela reforma do sistema colonial português que se pretendia fazer.

Como resultado, o decreto toma medidas radicais.

Proíbe a exportação de escravos, por mar ou por terra, em todos os domínios portugueses situados ao Norte e ao Sul do Equador, desde o dia em que na Capital de cada um dos ditos domínios fosse publicado o decreto (art. 1º).

---

<sup>69</sup>Como cita Cunha, Silva (1955). OC, págs. 1316132.



Igualmente, proíbe a importação de escravos por mar, sob qualquer pretexto que se pretendesse fazer.<sup>70</sup>

Como se poderia esperar, o Decreto provocou larga reacção nas colónias, principalmente em Angola e Moçambique, cuja economia e cujo sistema financeiro assentavam, quase exclusivamente, na exportação de escravos.

No seu livro, *O trabalho rural Africano e a Administração Colonial*, Sá da Bandeira, em expressivas palavras dá-nos o teor dessa reacção.

«À execução das disposições deste Decreto, houve a mais tenaz opposição, especialmente em Angola e Moçambique, e, mesmo em Portugal, as injúrias e os ataques não faltavam contra o ministro que o iniciou. E das dificuldades que havia a vencer, dará uma ideia o seguinte extracto de uma carta, que o vice-almirante Noronha, Governador-Geral de Angola, me dirigiu de Luanda, em 5 de Junho de 1839 [í ] Vim acabar com o único rumo de comércio que fazia em giro os capitais destes habitantes, fechou assim a alfândega, e consequentemente causou um *deficit* no balanço anual da receita e despesa, que talvez venha a ser de quase dois terços da totalidade deste. O portador e o executor de tantas calamidades, e o reformador de abusos inveterados, que de uma forma ou outra interessam tanta gente, não pode deixar de ser odiado, mormente não dando esperança de se deixar influenciar ou abrandar por meio algum [í ] Nestas circunstâncias, parece-me que é de toda a razão e de sã política que saia daqui quanto antes o objecto do primeiro movimento de ódio causado por esta revolução comercial, pois que vindo outro governador já acha os ânimos mais dispostos a colher e facilitar a execução que trata de pôr em prática. Em Moçambique a resistência à execução do Decreto foi mais forte ainda. De dois íntegros Governadores-gerais, incumbidos de fazer cessar o tráfico, um, o Marquês de Aracaty, sucumbiu falecendo, e o outro, o General Marinho, teve de retirar-se da província por motivos de uma insurreição, suscitada contra ele pelos negociantes negreiros».<sup>71</sup>

Em 16 de Agosto de 1842 foi apresentada na Câmara de Pares uma proposta de Lei assinada por Sá da Bandeira e pelo Conde do Lavradio para a abolição gradual da escravidão no Estado da Índia. Em 1845 os mesmos apresentaram na Câmara dos Deputados uma proposta para que em todas as colónias portuguesas, os filhos das mulheres escravas que nascessem depois da Lei fossem considerados livres. Em 1846, desta vez tendo a mais a assinatura do Duque de Palmela, renova-se a mesma proposta. Em 26 de Maio 1849 foi apresentado na Câmara dos Pares outro projecto para abolição gradual do estado da escravidão. Em 1851 renova-se o projecto.<sup>72</sup>

Todas estas tentativas porém, não conduziram a qualquer solução legislativa. A primeira grande medida legislativa contra a escravidão só surgiria em 1845 com o Decreto de 14 de Dezembro desse mesmo ano, que resultou de uma consulta do Conselho Ultramarino, de que fazia parte Sá da Bandeira.

---

<sup>70</sup>Continuava sendo permitida a importação de escravos por terra, devendo os escravos importados ser manifestados à sua chegada a território português (art. 2º, parágrafo único do Decreto de 10 Dezembro).

<sup>71</sup>Sá da Bandeira, Sá (1873). *O Trabalho Rural Africano e a Administração Colonial*, Lisboa, pág. 17.

<sup>72</sup>Como relata Cunha, Silva (1955). OC, pág. 136.

O Decreto tornava obrigatório o registo dos escravos, que se deveria efectuar no prazo de trinta dias. A obrigação do registo abrangia também os escravos que, depois da publicação do Decreto, fossem importados por terra (arts. 1º e 9º).

A falta do registo implicava a passagem dos escravos à categoria de libertos.

Os escravos pertencentes ao Estado eram desde logo declarados livres (art. 6º), passando à condição de libertos, com a obrigação de servirem o Estado durante sete anos.

Depois da publicação do Decreto, os escravos importados por terra passavam à condição de libertos (desta forma, se modificava o Decreto de 10 de Dezembro de 1836), com a obrigação de servir o seu senhor durante dez anos (art. 7º).

Os libertos ficavam à tutela de organismos, para esse efeito criado, com o título de Juntas Protectoras Dos Escravos e Libertos, que funcionariam na sede das capitais das Províncias Ultramarinas (art. 10º).

Os libertos e seus ex-senhores ficavam sujeitos ao regulamento anexo ao Decreto de 25 de Outubro de 1853 que, por esta forma, se generalizava (art. 7º).

A tutela dos libertos deveria considerar-se extinta sempre que estes se encontrassem em algumas das seguintes situações: Graduados por uma Universidade, Clérigo, oficiais do exército ou da armada, professor, proprietário rural, negociante de grosso trato, guarda-livros ou 1º caixeiro, administrador rural ou de fábricas, ou que tivessem exercido certos cargos públicos, como por exemplo o de Vereador (art. 33º).

No Decreto, ainda se podiam descortinar vários preceitos com o objectivo de diminuir o número de escravos. É exemplo disso a disposição que permitia a aquisição da liberdade pelos escravos que indemnizassem os respectivos donos; a que declarava livres os escravos até aos cinco anos de idade pelos quais, no acto do baptismo, se entregassem cinco mil réis fortes ao ministro baptizante (art. 31º); a que não permitia, nas vendas em hasta pública, que se afrontasse o lanço oferecido a bem da liberdade de escravos, desde que tal lanço cobrisse a avaliação (art. 37º), etc.

Seguiu-se, à publicação deste Decreto, uma série de medidas sempre orientadas pelo mesmo objectivo: suprimir completamente a escravidão, como a seguir vamos demonstrar:

Em 5 de Julho de 1856, uma Lei declarou abolida a escravidão no Distrito de Ambriz, desde o Rio Lifune até ao Zaire.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup>A Inglaterra, fundando-se em razões de várias ordens, uma das quais era a necessidade de combater o tráfico de escravos, pretendeu reivindicar para si os territórios de Ambriz, Molembo e Cabinda.

O Governador português resolveu liquidar a questão, mediante a ocupação efectiva de tais territórios, que se realizou com uma expedição militar desembarcada no Ambriz, em 15 de Maio de 1855. Este procedimento deu lugar a um conflito diplomático que se arrastou até Agosto de 1856. Para tirar à Inglaterra a aparente razão humanitária da necessidade de reprimir o tráfico de escravos, em 7 de Abril de 1856, o governo português apresentou na Câmara dos Deputados uma proposta de Lei abolindo a escravidão nesses territórios de Ambriz, Molembo e Cabinda.

Foi esta proposta aprovada em 15 de Junho do mesmo ano que se transformou na Lei de 5 de Junho de 1856 a que se faz referência no texto. Pode-se ver a análise pormenorizada da questão do Ambriz no livro de Marquês Do Lavradio - *A abolição da escravatura e a ocupação do Ambriz*, e em Portugal e o Direito Colonial Internacional, do Prof. Caetano, M. págs. 56 e 57.

Em 28 de Maio de 1856, outro Decreto, também referendado por Sá da Bandeira, determinou que os filhos de mulheres escravas nascessem livres, ficando os senhores das suas mães com direitos ao serviço dos filhos até aos vinte anos.

Finalmente, em 29 de Abril de 1858, data em que em Berlim se realizou o casamento de D. Pedro V, com Estefânia, foi publicado um Decreto, referendado ainda por Sá da Bandeira, declarando que o estado da escravidão ficaria abolido em toda a monarquia portuguesa decorridos vinte anos, a contar da sua data, isto é, no dia 29 de Abril de 1878.<sup>74</sup>

Estava, finalmente, atingido o resultado que se começara a preparar com a publicação do Decreto de 1836.

Não era tudo ainda, mas tinha sido dado um grande passo para vencer a resistência dos que se opunham tenazmente ao desaparecimento da escravatura.

Os defensores da causa não estavam satisfeitos. Assim, em 1869, conseguiram que novo Decreto fosse publicado, abolindo a escravidão, embora os escravos não transitassem imediatamente para a situação de plena liberdade. O Decreto declarava abolido o estado da escravidão em todos territórios da monarquia portuguesa, desde o dia da sua publicação, determinando que os escravos a essa data existentes passassem à qualidade de libertos, com direitos e deveres concedidos e impostos pelo Decreto de 14 de Dezembro de 1854 (arts. 1º e 2º).

Os serviços a que os libertos ficavam sujeitos, nos termos deste Decreto, pertenceriam aos seus antigos senhores, cessando o direito à exigi-los no dia 29 de Abril de 1856, para a supressão total da escravidão nos domínios portugueses (arts. 3º e 4º).<sup>75</sup>

## **b) A transição para o trabalho livre. Os libertos.**

Tinha-se conseguido a supressão da escravidão. No entanto, preparando a transição para o regime de trabalho livre, uma forma de trabalho servil, o trabalho dos antigos escravos que passavam à condição de libertos, e a crítica precipitada encontra nesta circunstância fácil pretexto para se exercer. Necessário se torna apreciar as circunstâncias que se verificavam nas colónias e as dificuldades que a mesma abolição suscitava e que era necessário vencer.

Segundo Silva Cunha, podem ser-se essas dificuldades da seguinte maneira:<sup>76</sup>

1. Oposição dos senhores de escravos que viam desaparecer uma fonte de receitas;

---

<sup>74</sup>Uma segunda nota sobre a nossa demarcação dos autores coloniais deve ser aqui feita, desta feita a respeito de Sá da Bandeira. Vamos, para este fim, parafrasear a Professora Cristina Nogueira da Silva: «Sá da Bandeira, cuja insistência no tópico da cidadania dos povos nativos dos territórios coloniais foi, durante estes anos, muito clara, constitui, de facto, uma excepção. Mas a sua referência à cidadania de populações nativas foi sempre funcionalizada a objectivos conjunturais, nunca se constituindo numa doutrina constante e sustentada. Por outro lado, a sua posição radicalmente universalista, em alguns contextos, contrastou com discursos de exclusão explícita em outros, ainda que menos relevantes». Vide a este respeito Da Silva, Cristina Nogueira (2009), OC, págs. 55-56.

<sup>75</sup>Pode ver-se uma nota completa de toda a legislação e de todos os projectos de lei relativos ao tráfico de escravos e à escravidão no escrito anónimo *ó Apontamentos para a história da abolição da escravidão nas colónias portuguesas*, Lisboa, 1880.

<sup>76</sup>Vide sobre esta matéria Cunha, Silva (1955). OC, pág. 141.

2. Oposição das próprias autoridades coloniais que ficavam privadas de esse meio fácil e cómodo de exploração económica dos territórios sob sua administração;
3. Necessidade de indemnizar os proprietários de escravos da perda do capital que aqueles representavam;
4. Necessidade de criar um meio de substituir o trabalho dos escravos para evitar que paralisassem totalmente as actividades produtivas nas colónias;

As duas primeiras ordens de dificuldade eram facilmente vencíveis pela aplicação enérgica das medidas legislativas promulgadas, acompanhadas das autoridades recalcitrantes.

As duas últimas, porém, é que obrigavam à reflexão por se ligarem, a primeira a considerações de justiça, a segunda ao desenvolvimento e valorização dos territórios coloniais. Em boa verdade, tendo a escravidão vivido como instituição reconhecida pela ordem jurídica, no momento da sua suspensão não se podiam desconhecer os direitos dos então proprietários de escravos. Havia que instituir um modelo adequado de os indemnizar dos prejuízos que a abolição lhes acarretava. Por outro lado, libertando-se repentinamente os escravos da obrigação de trabalhar, não se criando processo de obter outra força de trabalho que os substituísse, necessariamente as colónias haviam de cair num marasmo económico completo.

O projecto, antecipadamente apresentado nos pares em 1849, deveria discutir-se no início do ano seguinte, mas o ministro da Marinha voltou a requerer que o assunto ficasse adiado e o pedido de adiamento foi de novo aprovado.<sup>77</sup> A questão estava num verdadeiro impasse e terá sido fundamentalmente por isso que Sá da Bandeira optou por uma estratégia de fraccionamento, visando apenas pequenas vitórias, que, cumulativa e lentamente, lhe permitissem chegar à meta final. A partir de 1851 Sá dividiu o seu projecto de 1849, passando a privilegiar medidas parcelares que, justamente por o serem, pudessem contribuir para desmobilizar muita da resistência passiva verificada até então. Tratava-se de uma política a que ele próprio chamaria *actos progressivos* e foi com base nessa perspectiva fraccionada e ultra cautelosa que os abolicionistas começaram a plantar aquilo que viria a transformar-se numa verdadeira floresta legislativa destinada a acabar com a escravidão de uma forma insensível ó de uma forma indolor. O primeiro passo neste sentido foi dado no início de 1851, quando Sá da Bandeira, Lavradio e Rodrigo da Fonseca voltaram a apresentar um projecto de Lei, mas desta vez visando apenas a *liberdade do ventre*. A pedra angular dessa política, aquela que, supunha-se, mais facilmente desarmaria os opositores da emancipação, e que de certa forma serviria de suporte a tudo o resto, residiria na transformação em larga escala dos antigos escravos em libertos, espécie de subterfúgio que, ao pôr a tónica, já não na dicotomia escravo/libre mas num grau intermediário ó o de *liberto* -, talvez permitisse compatibilizar tudo, isto é, o desejo reformador dos gradualistas sinceros, os sonhos de construção de *novos Brasis* acalentados por alguns, os interesses dos proprietários coloniais cujos capitais estavam parcialmente investidos em escravos, e a boa

---

<sup>77</sup>Vide a este respeito Marques, João Pedro (2008). *Sá da Bandeira e o fim da escravidão. Vitória da moral, desforra do interesse*. Lisboa. Imprensa de Ciências Sociais, pág. 69.

coincidência de um país que se queria *progressista*. Na verdade, a economia colonial dependia sobretudo dos empregadores locais, entre os quais se incluíam, em lugar de destaque, os negreiros ou ex-negreiros mais ou menos reconvertidos. Ora, de toda a evidência, parecia mais difícil emancipar os escravos numa fase em que começavam a surgir iniciativas agrícolas que careciam de mão-de-obra. Contudo, na esfera internacional, o protelamento era extremamente embaraçoso, pois Portugal prometera por várias vezes abolir a escravidão. O facto de não o fazer punha em causa o bom nome do País, trazia consigo um sentimento de vergonha nacional. Como Tavares de Macedo dizia: *seria uma vergonha para nós o deixar por mais tempo este estado de coisas. Morais Carvalho concordava: ficaríamos olhados perante as nações civilizadas como uma nação que não conhecia a condição do homem, se recusássemos votar a abolição da escravidão. Então para que o havemos de adiar indefinidamente?*<sup>78</sup>

Exigia-se, pois, como reconhece João Pedro Marques, que o País se movesse ou simulasse fazê-lo, para salvaguardar a honra nacional. A Carta Constitucional de 1926 mantivera o termo *liberto* que, entretanto, tinha adquirido peso e seriedade na terminologia abolicionista internacional, o que permitiria harmonizar as contradições. Nesse pressuposto, em 1853 o governo concedeu terrenos baldios na Ilha do Príncipe ao ex-negreiro e neoplantor José Maria de Sousa e Almeida - Concessão que estaria mesmo no arranque da economia de plantação no arquipélago e, com base num parecer positivo do Conselho Ultramarino, conferiu-lhe a possibilidade de fazer transportar para esses terrenos 100 escravos dos que possuía em Angola, depois de lhes dar a liberdade, transformando-os assim em *libertos*. Estava-se em face de um sistema análogo à escravidão, sendo diverso desta última por ter o nome de *liberto* e ter uma limitação temporal. Como conclui João Pedro Marques para os portugueses, o estatuto de *liberto*, que, em teoria, deveria ser um estado transitório para a liberdade, converteu-se, de facto, em patamar de escravidão. Entretanto, legislação não impedia que os libertos fossem inteiramente emancipados antes dos prazos previstos na Lei. Em 1856, como exemplifica João Pedro Marques, a Junta Protectora dos Escravos e Libertos de Angola criada pelo Decreto de Dezembro de 1853, decidiu conceder a liberdade plena a 32 libertos que reputou *hábéis* para se dirigirem a si mesmos, estabelecendo-os numa colónia agrícola. Uma parte do objectivo abolicionista definido no final da década de 1840 atingia-se, assim, por via governamental, mas de uma forma distorcida e, mais do que isso, perversa. Acresce que o governo, assumidamente pouco ambicioso, não ousou decretar a liberdade do ventre, deixando essa medida fundamental para as cortes.<sup>79</sup>

---

<sup>78</sup>Marques, João Pedro (2008). OC, págs. 69-72.

<sup>79</sup>Marques, João Pedro (2008). OC, págs. 69-75.

### 3. O trabalho indígena na base do trabalho livre. A Lei de 1875 e o Regulamento de 1878

#### 3.1. Extinção da condição de liberto. A Lei de 29 de Abril de 1875

O sistema dos libertos devia durar até 1878, mas logo em 1874, pelo Decreto de 31 de Outubro, sofre o primeiro golpe com a supressão do estado de liberto, em Cabo Verde, e em 1875, a Lei de 29 de Abril declara-o extinto, um ano depois da sua publicação, em todas as colónias. Os ex-libertos continuavam sujeitos à tutela pública exercida por intermédio de um curador geral, e o princípio da liberdade de trabalho que se proclamava, dizia respeito apenas ao ajustamento das suas condições, principalmente no respeitante a salário, uma vez que os ex-libertos ficavam sujeitos à obrigação de servirem os mesmos patrões por espaço de dois anos.

Para regulamentar a Lei de 29 de Abril de 1875, em 20 de Dezembro do mesmo ano foi publicado um Decreto que constava de 108 artigos divididos em onze capítulos, versados sobre a condição de liberdade conferida aos libertos e da tutela a que ficam sujeitos, os diversos tipos contratuais celebrados com os libertos, suas condições, os tipos legais de infracções e suas molduras penais, etc.

#### 3.2. O regulamento de 1878

A Lei de 29 de Abril de 1875, na opinião de Silva Cunha, ainda transigia com o trabalho obrigatório, na medida em que estabelecia o contrato necessário dos ex-libertos, com os seus antigos patrões, pelo prazo de dois anos. Só a 21 de Novembro de 1878 foi dado o golpe definitivo no sentido do estabelecimento do princípio da liberdade do trabalho.<sup>80/81</sup>

---

<sup>80</sup>Vide sobre esta matéria Cunha, Silva (1955). OC, pág. 146.

<sup>81</sup>Convirá deixarmos uma nota sobre a opinião do regime liberal de Cunha Silva e de outros autores, de que nos demarcamos. Aliás, como a Professora Cristina Nogueira da Silva adianta, o conhecimento das políticas coloniais do primeiro liberalismo òtem sido dificultado pelas reflexões tardo-oitocentistas sobre a política colonial do primeiro liberalismo português. Essas reflexões perduraram no tempo, sem serem problematizadas, em parte por se terem revelado funcionais às sucessivas conjunturas ideológicas do colonialismo português. Por isso um conhecimento mais rigoroso daquele passado exige a identificação dos equívocos em que assentaram aquelas reflexões e dos elementos que verdadeiramente distinguiram a política colonial portuguesa de oitocentos. E esta autora avança mesma com a enumeração dos equívocos: Primeiro: òA suposição de que a ausência de alusões ao *indígena* nos grandes diplomas legislativos do século XIX, significou a sua inclusão na cidadania, a sua igualdade face aos cidadãos da metrópole. Pelo contrário, significou, muitas vezes, uma exclusão ainda mais profunda do que a exclusão doutrinariamente formulada; Segundo: A opção por uma *assimilação* legislativa e administrativa foi clara e consensual, durante o século XIX, ao contrário do que sugerem os autores dos finais desse século. Terceiro: òA extensão dos Códigos da metrópole ao ultramar não ocorreu de forma simples e linear, como os autores sugerem. Em primeiro lugar por que essa extensão não foi automática. Em segundo lugar porque, na altura em que se mandava aplicar os Códigos, ou se indicavam imediatamente as ressalvas a fazer, ou se autorizavam futuras modificações. Em terceiro lugar, porque mandar aplicar não significava executar. Finalmente, òa exportação da legislação dos Códigos metropolitanos para o ultramar, quando ocorreu, teve quase sempre por referência uma sociedade essencialmente europeia ou, pelo menos, fortemente europeizada, e não as sociedades nativas dos territórios que se queria colonizar. Estas reflexões podem ser encontradas in Da Silva, Cristina Nogueira (2009), OC, págs. 45-66.

Uma Lei publicada nessa data aprova o regulamento para os contratos de serviçais e colonos nas províncias da África portuguesa. Constava de 107 artigos que se distribuíam pelos seguintes capítulos:

Cap. I ó Disposições preliminares;

Cap. II ó Da curadoria geral dos serviçais e colonos;

Cap. III ó Das condições dos serviçais e colonos;

Cap. IV ó Dos contratos nas terras avassaladas e em país estranho;

Cap. V ó Dos contratos de prestação de serviços e colonização fora da respectiva província;

Cap. VI ó Das condições de transporte;

Cap. VII ó Dos contratos por conta da província,

Cap. VIII ó Da vadiagem, das penas que lhe são impostas e da garantia de contratos;

Cap. XIX ó Dos emolumentos devidos, sua aplicação e multas;

Cap. X - Da educação e instrução que deverá ser dada aos colonos e serviçais contratados.

Este diploma veio desenvolver largamente a aplicação do princípio da liberdade de trabalho, que vinha sendo estabelecido já em 1875, pela Lei de 29 de Abril, e seu regulamento de 29 de Dezembro.

Logo no art. 1º se declara extinta a tutela pública nesses diplomas referida e, no art. 2º, declara-se a cessação do dever dos ex-escravos servirem, embora sob contrato, os antigos patrões.

No art. 3º, diz-se que ninguém podia ser obrigado a contratar os seus serviços, salvo os indivíduos que fossem julgados como vadios, que continuariam a ser obrigados a trabalhar nos termos fixados no Regulamento.

A qualificação como vadio só podia ser feita nos termos do art. 256º do Código Penal (art. 22º).<sup>82</sup>

Os vadios assim classificados poderiam ser sujeitos a trabalho obrigatório, nos termos do art. 90º e seguintes (Cap.VIII).

O sistema começou a vigorar e os seus resultados podem avaliar-se pelo que em 1893 escrevia António Ennes no seu magistral relatório sobre Moçambique. ãAbolidos os crimes e horrores da escravidão,õ dizia, ãos interesses económicos recomendavam ao legislador que diligenciasse aproveitar e conservar os hábitos de trabalho que ela impunha aos negros, embora proibisse, para os conservar e aproveitar, o emprego dos meios por que tais hábitos haviam sido impostos. Converter um escravo em homem livre era um benefício para ele e para a sociedade, mas deixar

---

<sup>82</sup> Art. 256º - Aquele que não tem domicílio certo em que habite, nem meios de subsistência, nem exercita habitualmente alguma profissão ou ofício, ou outro mester em que ganhe sua vida, não provando necessidade de força maior, que o justifique de se achar nestas circunstâncias, será competentemente julgado e declarado vadio, e punido com prisão até seis meses, e entregue à disposição do governo, para lhe fornecer trabalho pelo tempo que parecer conveniente.

transformar um trabalhador em vadio depreciava esse benefício. O que se fez, então? Como conclui António Ennes, [í ] Por medo de que as práticas do regime abolido lhe sobrevivessem, elaboraram-se Leis e regulamentos encimados por uma espécie de declaração dos direitos dos negros, que lhes dizia textualmente: de ora avante ninguém tem a obrigação de trabalhar; e os tribunais e as autoridades administrativas foram encarregados de proteger contra qualquer atentado o sagrado direito da ociosidade reconhecida aos africanos. Na Metrópole não se reconhece aos brancos semelhante direito. Na Metrópole todos são obrigados a procurar adquirir pelo seu trabalho os meios de subsistência que lhes faltam, sob pena de serem punidos como vadios. Na Metrópole professa-se uma filosofia e uma jurisprudência que preceituam a todos seres racionais o cuidarem do seu próprio aperfeiçoamento, a todos os membros da sociedade o cooperarem para o bem colectivo. Todavia, o pavor da escravatura, o frenesi de opor as doutrinas dos seus defensores, rasgadas proclamações liberais e humanitárias, saltaram por cima do código e da moral do bom senso e das necessidades económicas para ensinarem ao negro que tinha a liberdade de continuar a viver pelo estado selvagem, pois que tal é a necessária consequência da liberdade de não trabalhar, deixada a quem só pelo trabalho pode entrar no grémio da civilização [í ]<sup>83</sup> Esta era a visão dos finais do século XIX e estendida até antes da segunda metade do século XX, e que constituía a tónica do propalado Relatório de António Ennes, cujo desiderato era introduzir o trabalho forçado.<sup>84</sup>

Convém deixar aqui o registo de que a avaliação feita por António Ennes não é uma avaliação válida, rigorosa, mas completamente enviesada, contaminada pelas suas convicções ideológicas.

Apesar de ter sido alvo de críticas, o Regulamento esteve em vigor até 1899. Nesse ano, a 9 de Novembro, é publicado um Decreto que aprova um novo Regulamento do Trabalho dos Indígenas e que inicia um novo período na história do regime do trabalho indígena nas colónias portuguesas.

## **4. Modificação do sistema de 1878. Admissão do trabalho obrigatório. O Regulamento de 1899 e os Regulamentos de 1911 e 1914**

### **4.1. O regulamento de 1899**

O regulamento de 1899 consagrava em matéria de trabalho indígena uma orientação bastante diversa da fixada pelos regulamentos de 1878. Logo no art. 1º está disposto que todos os indígenas das províncias ultramarinas portuguesas são sujeitos à obrigação, moral e legal, de procurar adquirir pelo trabalho os meios que lhes faltam, de subsistir e de melhorar a própria

---

<sup>83</sup>Ennes, António (1946). *Moçambique*. Edição da Agência Geral das Colónias, Lisboa, págs. 70671.

<sup>84</sup>A infra alusão feita em relação ao discurso dos autores oitocentistas, do qual nos demarcamos, vale também para o regime de trabalho forçado instituído por António Ennes.



condição social. Têm plena liberdade para escolher o modo de cumprir essa obrigação, mas se a não cumprem de modo algum, a autoridade pública pode impor-lhes o seu cumprimento.

Consagrava-se assim o princípio da coercibilidade ao trabalho, pelas autoridades, dos indígenas que, voluntariamente, não procuravam auferir pelo esforço próprio os meios de subsistência, defendido por António Ennes na passagem do Relatório de Moçambique que transcrevemos, o que não admira, pois o Regulamento de 1899 foi elaborado por uma comissão nomeada em 1898, por ele presidida.<sup>85</sup>

O Regulamento constava de 65 artigos e previa a publicação de regulamentos locais, nas colónias, que orientavam a sua execução.<sup>86</sup>

Ao longo do séc. XIX, a escravidão passou a ser encarada como um sistema moral e legalmente abominável, por atentar contra progresso humano, ao espírito liberal da época e às crenças cristãs. O processo de abolição da escravidão deu-se de forma vigorosa e relativamente pioneira, como sucedeu na Grã-Bretanha. Noutros casos, no entanto, como em Portugal, deu-se de modo lento e titubeante. Noutros, ainda, no meio de uma convulsão geral, como foi o caso dos Estados Unidos. Seja como for, as nações ocidentais aboliram a escravidão dos seus ordenamentos jurídicos. Ao cair do século XIX, alguns destes países abolicionistas participaram no *Scramble for África* ó a conquista e ocupação do interior africano. Estes países enveredaram pela exploração dos novos territórios com recurso ao trabalho forçado dos negros, em formas de exploração da mão-de-obra muito próximas da escravidão que se supunha abolida. Como explica João Pedro Marques, ãem Portugal tem-se procurado explicar esse paradoxo aduzindo razões de natureza económica. Essa tese é sintetizada de seguinte forma. Desde o eixo dos meados de Oitocentos que os Governos de Lisboa pretendiam a abolição total e completa da escravidão e implementação do desenvolvimento económico e social das colónias. Foi, no fundo, esta a visão que acabaria moldando toda a legislação emancipacionista produzida desde a década de 1850 até ao Regulamento de 1878ö. Todavia, como reconhece aquele autor, a oposição interna das burguesias coloniais e a indiferença das débeis burguesias metropolitanas, que em quase nada se envolviam em investimentos em África, foram protelando e obstaculizando a aplicação das Leis. ãEste fenómeno viria a ter como consequência uma lenta transição do modo de produção escravagista para o capitalista. Teria sido nesse contexto de lenta transição que o *Scramble for África* de finais de oitocentos veio precipitar os acontecimentos e inverter o caminho. Esta inversão, a que usualmente se associa o nome de António Ennes, viria a tornar-se evidente no Decreto de 1894, que impunha o chamado ãtrabalho correccionalö por multas não pagas, embriaguez e outros pequenos delitos, e terá ficado ainda mais nítida no Regulamento laboral de 1899, que introduzia o ã trabalho compelidoö, assumindo que não havia que ter escrúpulos em forçar os negros à actividade produtiva.ö<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> A comissão foi nomeada por Portaria de 26 de Outubro de 1898, sendo Ministro da Marinha e Ultramar o Conselheiro António Eduardo Vilaça.

<sup>86</sup> A publicação deste regulamento está expressamente prevista no art. 2º.

<sup>87</sup> Vide sobre esta matéria Marques, João Pedro (2008). OC, págs. 125-126.

## **4.2. O Regulamento de 1911**

O Regulamento de 1899 manteve-se em vigor até 27 de Maio de 1911, data em que um Decreto com força de Lei veio substituí-lo, embora mantendo intacto o sistema por aquele Decreto estabelecido.

O Decreto integrava 66 artigos, quase todos com a mesma redacção dos correspondentes ao regulamento de 1899.

## **4.3. O Regulamento de 1914**

O regulamento aprovado pelo Decreto de 27 de Maio de 1911 vigorou por curto espaço de tempo, na medida em que, três anos depois, o Decreto nº 951, de 4 de Outubro de 1914, aprovando o Regulamento Geral do Trabalho dos Indígenas nas colónias portuguesas, veio a declarar revogada toda a legislação anterior sobre trabalho indígena (art. 2º).

O Regulamento consta de um extenso Diploma, constituído por 264 artigos que, agrupados em X Capítulos, tratam das seguintes matérias:

I ó Disposições gerais;

II ó Da tutela dos trabalhadores indígenas;

III ó Dos contratos de prestação de serviços (Secção I ó Disposições gerais; Secção II ó Dos contratos para a prestação de serviços dentro da colónia; Secção III ó Dos contratos para fora de colónia estrangeira);

IV ó Do trabalho compelido e do trabalho correcional; (Secção I ó Do trabalho compelido; Secção II ó Do trabalho correcional);

V ó Dos agentes e sociedades de recrutamento (Secção I - Dos agentes de recrutamento; Secção II ó Das sociedades de recrutamento);

VI ó Do transporte de serviçais por mar;

VII ó Vencimentos, salários, alimentação, vestuário e habitações dos serviçais e seu tratamento médico;

VIII ó Da Junta central e das juntas coloniais de trabalho e emigração;

IX ó Das penalidades e sua aplicação (Secção I ó Penalidades; Secção II ó Forma de processo);

X ó Disposições transitórias.

Mantém-se o sistema-base do Regulamento de 1899. Assim, segundo o art. 1º todo o indígena válido das colónias portuguesas fica sujeito, por esta Lei, à obrigação moral e legal de, por meio de trabalho, prover ao seu sustento e de melhorar sucessivamente a sua condição social.

Nos termos do art. 94º, o indígena que não cumprisse voluntariamente a obrigação de trabalho, deveria ser levado a fazê-lo pelas autoridades, que empregariam os meios necessários, educando-o e civilizando-o.

Quando o indígena, depois de ser ter verificado não beneficiar de qualquer isenção, se recusasse, esgotados os meios de persuasão, a trabalhar, seria então intimado e compelido a fazê-lo (§ único do art. 94º).

Os meios de compulsão só podiam ser os indicados no art. 95º e o trabalho compelido poderia ser utilizado, nos termos do art. 97º, tanto por entidades públicas com por empresas privadas.

Os indígenas que resistissem aos meios de compulsão seriam julgados como vadios e punidos com o trabalho correccional, nos termos do art. 96º.

O trabalho compelido seria prestado nas condições estabelecidas para o trabalho sob contrato porque, nos termos do art. 106º, antes de serem apresentados os trabalhadores compelidos à entidade utilizadora dos seus serviços, deveria esta ou o seu representante legal, assinar, perante o curador ou agentes, um contrato de prestação de serviços dos indígenas que lhes era entregue, ficando o curador e seus agentes obrigados a exercer sobre os trabalhadores compelidos a mesma acção de tutela que sobre os trabalhadores livres.

O trabalho correccional, em princípio, só poderia ser prestado em obras públicas do Estado ou municipais (art. 107º, e parágrafo 1º) e os indígenas a ele sujeitos tinham direito à alimentação e alojamento por conta do Estado ou município que os empregasse.

Quando o Estado ou Municípios não pudessem empregar os indígenas, poderiam estes ser obrigados a servir particulares que os requisitassem (art. 109º).

As condições das relações dos patrões de serviçais compelidos ou condenados a trabalho correccional para com os seus serviçais, e vice-versa, seriam as existentes entre os patrões e serviçais livres, devendo sobre eles exercer-se a tutela do curador e seus agentes.

## **5. Alteração do sistema de 1899. O Código do Trabalho Indígena de 1928 e a principal legislação posterior**

### **5.1. O Código de Trabalho Indígena de 1928**

A primeira grande alteração de vulto ao Regulamento de 1899 viria a resultar do Decreto nº 12.533, de 23 de Outubro de 1926, que aprova o Estatuto Político, Civil e Criminal dos Indígenas de Angola e Moçambique.

No art. 5º desse Decreto, redigido sob nítida influência do art. 5º da Convenção de 25 de Setembro de 1926 sobre a escravatura, garante-se aos Indígenas a liberdade nos Contratos de prestação de serviços e declara-se que o trabalho obrigatório ou compelido só será permitido em

serviços de interesse público de urgência inadiável e com direito à remuneração. Suprime-se assim a possibilidade de imposição de trabalho obrigatório para fins de interesse particular<sup>88</sup>.

O Decreto que acabamos de enunciar não cria, todavia, qualquer sistema geral de regulamentação do trabalho indígena, o que só viria a suceder dois anos volvidos, com a publicação do Decreto nº 16.199, de 6 de Dezembro de 1928, que aprova o Código de Trabalho Indígena das Colónias Portuguesas de África.

O Código consta de 428 artigos assim distribuídos:

I ó Disposições gerais;

II ó Da tutela dos trabalhadores Indígenas e do seu exercício pelo curador e seus agentes;

III ó Do recrutamento;

IV ó Da caderneta Indígena;

V ó Dos contratos de prestação de trabalho;

VI ó Do transporte dos trabalhadores;

VII ó Dos salários, adiantamentos e descontos;

VIII ó Da alimentação, alojamento e vestuário;

IX ó Da assistência aos trabalhadores;

X ó Do trabalho obrigatório e correccional;

XI ó Da junta central e das juntas locais de trabalho e emigração;

XII ó Das penalidades;

XIII ó Do processo;

XIV ó Disposições diversas.

O Código de Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África de 1928 segue a linha geral adoptada pelo Estatuto Civil e Criminal publicado em 1926.<sup>89</sup> Por exemplo, o art. 3º dispõe que o governo da República não impõe nem permite que se exija aos Indígenas das suas colónias

---

<sup>88</sup> Além do trabalho obrigatório referido no art. 5º, o Decreto admitia o trabalho com carácter penal no art. 11º que ia mantendo em vigor nas colónias o Código Penal, enquanto não fossem publicados Códigos Penais Indígenas, permitia que as penas de prisão correccional fossem substituídas pelas de trabalho correccional e as de prisão maior pelas de trabalho público.

<sup>89</sup> O Estatuto Político, Civil e Criminal dos Indígenas de Angola e Moçambique, Decreto nº 12.533, de 23 de Outubro de 1926, atribui estatuto especial, de harmonia com a Constituição Política e a Lei Orgânica, aos indígenas das províncias de Angola e Moçambique e foi tornado extensivo aos Indígenas da Guiné e da Companhia de Moçambique pelo Decreto nº 13.968, de 30 de Maio de 1927.

qualquer espécie de trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares, mas não prescinde de que eles cumpram o dever moral, que necessariamente lhes cabe, de procurarem pelo trabalho os meios de subsistência, contribuindo assim para o interesse geral da humanidade.

O art. 4º vai mais longe ao dizer que o governo da República assegura aos indígenas das suas colónias plena liberdade de escolherem o trabalho que melhor lhes convier, quer de conta própria nas suas terras ou nas que o governo para isso lhes destina em larga escala em todas as suas colónias, quer por contrato para serviço de outrem, se assim o preferirem, reservando-se porém o direito de os incitar a trabalhar de conta própria, tanto quanto for razoável para melhoria da sua subsistência e condição social, e de fiscalizar e tutelar beneficemente o seu trabalho em regime de contrato.

Como se pode constatar, estas disposições do Código de trabalho de 1928 que acabamos de enunciar foram redigidas sob influência nítida e irredutível do art. 5º da Convenção de 25 de Setembro de 1926 sobre a escravatura.

Este Código regula as diferentes modalidades de contrato de trabalho: a) contratos com intervenção da autoridade e sem intervenção da autoridade (art. 96º); b) contrato para serviços na colónia e para serviços fora da colónia (art. 103º); c) contratos de trabalho oriundos de País ou colónia estrangeira (art. 156º). Quer dizer, os indígenas intervêm no contrato de trabalho como sujeitos activos com quaisquer entidades de direito público ou de direito privado. E esse aspecto é consubstanciador da influência do que dispõe o art. 1º, alínea b) da Convenção de 1939 (contrato de trabalho). Teoricamente, os trabalhadores recebiam contratos com termos negociados sobre repatriação, saúde, habitação, duração do emprego e a data de início e término do serviço. Contudo, conforme confirmou o relatório de Ross de 1925, na prática, isso não significou necessariamente nada, visto que muitos africanos não podiam ler; por isso, os termos dos contratos não eram sempre respeitados. Em alguns casos, os trabalhadores nunca chegavam a ver ou assinar uma cópia de um contrato escrito. O contrato era um simulacro para legitimar o trabalho obrigatório. A legislação produzida era para o inglês ver. Como aponta Jeanne Penvenne, apesar das mudanças legislativas de 1926 abolindo o trabalho forçado para fins privados e garantindo total pagamento pelo uso deste em trabalhos públicos, um artigo céptico foi publicado no *Brado Africano* dizendo que este era apenas mais um outro documento legal para o inglês ver.<sup>90</sup>

Passamos a seguir a agrupar as matérias do CTICPA que sofrem a influência das Convenções da OIT, a começar pelo seu preâmbulo.

Logo no primeiro parágrafo deste preâmbulo se lê que o diploma publicado sobre o regime de trabalho indígena nas colónias portuguesas de África não se pode dizer que apenas está em

---

<sup>90</sup>Sobre assinatura de contratos sem nenhum efeito prática vide Mark, Daniella Nicole (2012). *Imperium in Imperio: The Mozambique Company and the making of The Indigenato and Chibalo*. Tese submetida como requisito parcial para obtenção de grau de Mestre em História Moderna e Contemporânea. Instituto Universitário de Lisboa. pág. 78.

harmonia com os maiores princípios de direito humano proclamados nas Conferências e Congressos Internacionais, desde o de Viena de 1818 até os da actual Sociedade das Nações.

Lê-se, ainda, na parte final daquele parágrafo, a pretensa razão paralela da publicação deste regime de trabalho ó òRepresenta a continuação do programa civilizador que primacialmente dominou o governo de Portugal desde o século XVö.

Nota-se aqui a tentativa de esconder a influência que a OIT começa a exercer no Direito Interno português, pela invocação da ò [í ] continuação do programa civilizador que principalmente dominou o governo de Portugal desde o Século XVö.

O terceiro parágrafo também deixa transparecer essa mesma influência ao dispor que a política do Estado desde o início da expansão externa de Portugal, obedeceu superiormente a princípios jurídicos inexcedidos pelos que então prevalecem nas assembleias dos povos cultos. Reconhecia a unidade de natureza, de origem e de fins de todos os seres humanos.

O quinto parágrafo retoma a tentativa de conferir pouco relevo à influência exercida pela OIT, ao afirmar que a Europa de então, voltada com os olhos protectores para os povos dos domínios coloniais, estava ainda longe de fazer uma ideia ajustada da orientação espiritualista e humanitária a que o poder supremo e as Leis de Portugal subordinaram desde o começo a marcha da sua administração ultramarina.

No entanto, o ponto mais alto da tentativa de relegar para um plano secundário o motivo subjacente da publicação deste Decreto encontram-lo no sexto parágrafo que dispõe que Portugal contemporizou, é certo, nesse período anterior, como os outros Estados expansivos, com o tráfico humano de África, onde existia desde longe e onde foi cultivado pela Europa até o século XIX, especialmente para o fornecimento de serviçais e operários ao Novo Mundo. Mas ele sujeitou essa mesma anomalia da época à supremacia de todo seu programa civilizador e humano, que, por si mesmo, logicamente, havia de determinar a extinção do mal, ainda fora da influência dos congressos Europeus.

E mesmo tentado dissimular a sua òacção civilizadoraö em relação aos indígenas, o legislador português, acaba deixando a nu a influência da OIT, de novo, nos parágrafos subsequentes.

No décimo deixa escrito que naqueles intuitos, e para lhes assegurar o regime do trabalho contratual livre e a assistência que tinha sido dispensada e era necessário ainda dispensar à realização e cumprimento dos seus contratos de serviços, promulgou Portugal, na metrópole e nas colónias, essa série de diplomas reguladores da mão-de-obra que, desde 20 de Dezembro de 1875 até então, assinalavam os seus constantes esforços em prol da liberdade e igualdade de direitos dos povos que administrava e afirmavam a incansável tenacidade com que desde longe vinha trabalhando pelo progresso e gradual desenvolvimento de sua civilização.

No décimo primeiro acrescenta que são marcos dessa carreira tutelar e protectora os Regulamentos de 1878, 1899, 1909, 1911 e 1914. Em todos se inscreve e mantém o princípio da

liberdade do trabalho, mas sucessivamente aperfeiçoado pelo abandono de fórmula que a transformação evolutiva dos costumes foi permitindo e pela adopção das regras mais consentâneas com a legislação similar promulgada por outras potências coloniais nos últimos cinquenta anos para que se não possa duvidar do sincero desejo de bem servir os deveres da grande nação colonizadora e da firmeza com que Portugal tem tomado a vanguarda no caminho da concessão de direitos e da garantia de protecção aos trabalhadores, em harmonia com aquelas concepções.

No décimo segundo, deixa claro que na base do diploma que o governo ora promulga, mantém-se, com igual desejo e firmeza de orientação, as nossas melhores tradições, e adoptam-se, com verdadeira fé, os princípios, hoje consagrados pelas nações.

No décimo oitavo encontramos um dos pontos mais altos da influência da OIT. Nele está escrito que desenvolve-se e aperfeiçoa-se a assistência médica e social e cria-se a de acidentes de trabalho, dentro de princípios de assegurar que esse benefício seja prestado aos trabalhadores. E na parte final deste parágrafo ainda se lê que o trabalhador nunca fica sem assistência; se não é justo impor o seu encargo a alguns patrões, assume-o o Estado, para que aquele não seja privado desse benefício.

No décimo nono incluem-se disposições novas tornando obrigatório o pagamento de compensações por acidente de trabalho sofridos por indígenas, adoptando-se as providências eficazes para bem assegurar que os acidentes não sejam ocultados e se realize o pagamento das respectivas compensações. Faculta-se que os patrões se associem para a constituição de instituições de previdência com o encargo obrigatório de seguros por acidentes de trabalho e a possível manutenção de serviços de beneficência para socorro de trabalhadores inválidos. Em determinados casos, o próprio Estado pode tomar a iniciativa destas instituições, associando-se para os encargos.

No vigésimo proíbe-se absolutamente o recurso ao trabalho obrigatório ou compelido para serviços de particulares ou fins privados, mesmo na condição em que alguns indígenas o prestaram até 1926, data em que aliás foi abolido definitivamente mesmo nessas condições, e estabelecem-se pesadas sanções para aqueles que porventura o impuserem.

No vigésimo terceiro admite-se o trabalho obrigatório para fins públicos, em harmonia com a Convenção de 1926.

E veja-se como aqui cai por terra a tendência de minimizar a influência da OIT ao admitir o alinhamento da CTICPA com a Convenção de 1926.

No vigésimo nono dá-se ênfase ao alinhamento do CTICPA com os deveres e obrigações internacionais ao dispor que continuando essa alta missão exterior que a si mesmo se impôs, ao consolidar a sua independência neste canto da península, obedece então, como sempre, aos deveres e às obrigações internacionais que assumiu nestes últimos tempos.

Temos vindo a mencionar a sempre activa intenção de minimizar a influência da OIT no Direito do Trabalho Colonial Português. E não é que tal facto tenha sido estampado apenas nos primeiros parágrafos do preâmbulo aqui em análise. Há mais recortes nesse sentido.

O vigésimo nono parágrafo é exemplo disso, pois diz que Portugal mantém-se firmemente disposto pelas suas melhores tradições governativas, pelos seus impulsos generosos e pelo seu bom nome, a salvaguardar a personalidade e a liberdade dos indígenas das suas colónias e a concorrer, por boas Leis e por uma zelosa administração, para que eles mesmos cumpram também os seus destinos de homem pela educação e pelo trabalho voluntário e inteiramente livre, único que as Leis permitem.

Vamos concluir a análise da influência da OIT no Direito do trabalho colonial em Moçambique, que é comum a todas colónias portuguesas do continente africano, tendo como base estes apontamentos extraídos do Preâmbulo do CTICPA, deixando duas notas:

*Primeira:*

Em vários dos parágrafos do preâmbulo, nuns expressamente, e noutros tacitamente, o legislador português foi fortemente influenciado pelas Convenções da OIT, nomeadamente:

- a) Sobre a duração do trabalho nos estabelecimentos industriais, 1919; Convenção nº 1;
- b) Sobre o descanso semanal nos estabelecimentos industriais. 1921; Convenção nº 14;
- c) Sobre a reparação dos acidentes de trabalho, 1925; Convenção nº 17;
- d) Sobre doenças profissionais, 1925; Convenção nº 30;
- e) Sobre o Contrato de trabalho marítimo, 1926; Convenção nº 22;
- f) Sobre o repatriamento marítimo, 1926; Convenção nº 26;

O CTICPA foi aprovado em 6 de Dezembro de 1928. Destas convenções que acabamos de mencionar como moldando o CTICPA, apenas a nº 1 e a nº 14 é que foram ratificadas por Portugal a 3 de Julho de 1928. As restantes foram-no mais tarde.

*Segunda:*

O legislador português procura ao longo de quase todo preâmbulo do CTICPA afastar a influência que ele próprio evidencia no Código, relegando-a para um segundo plano, deixando sempre vincar a ideia de que a colonização faz parte de uma estratégia benfazeja e altruísta de Portugal e que o CTICPA é um instrumento jurídico para a concretização do seu programa civilizador. Vamos citar o vigésimo oitavo parágrafo do preâmbulo para que ele fale por nós: «Portugal, ainda quando a Europa não pensava nos povos distantes dela, tratou de descobrir terras e populações estranhas, com os fins superiores de civilização, colocados acima dos seus desígnios políticos e comerciais». A disciplina da lógica manda-nos, nesta segunda nota, dizer que Portugal embarcou para a colonização de povos desconhecidos de África com os fins superiores de civilização. Paradoxo? Como poderia Portugal esboçar fins civilizadores de povos estranhos, até então desconhecidos?



É tempo de analisarmos o tão propalado programa civilizador que dominou o governo de Portugal desde o século XV. Já vimos como ele é exponencialmente invocado, e com muito relevo, no preâmbulo do CTICPA. Afinal, donde surge esta retórica de missão civilizadora da colonização Portuguesa?

A retórica da missão civilizadora cumprida por Portugal e evidenciada pelo CTICPA não data de 1928, bem pelo contrário, ela é mais antiga do que isso, senão vejamos:

Por ocasião da conferência antiescravagista, realizada em Bruxelas entre 18 de Novembro de 1889 e 2 de Julho de 1890, os representantes portugueses foram «munidos de memórias, documentos e cartas geográficas» que visavam testemunhar a secular «actividade administrativa, científica e humanitária» portuguesa em África. Esta conferência decorreu sob o signo da *partilha de África* e dos Legados deixados pela Conferência de Berlim, realizada em 1884, nomeadamente o seu *Acto Geral* de Fevereiro de 1885 e, mais especificamente, o art. 6º do seu articulado. Este artigo fixava e consagrava internacionalmente as obrigações civilizacionais das potências com direitos de soberania ou influência nos territórios coloniais relativamente à conservação das populações indígenas e ao melhoramento das suas condições morais e materiais de existência. O objectivo genérico era fazer os indígenas compreender e apreciar as vantagens da civilização.<sup>91</sup>

E a retórica civilizadora, fortemente promovida internacionalmente, foi fundamental para a manutenção e legitimação de um modelo de utilização de mão-de-obra nativa que preservava elementos próprios da escravatura.

A realização de uma conferência em Bruxelas, quatro anos depois da de Berlim, centrada precisamente nestas questões é uma prova indelével da importância dos assuntos civilizacionais na expansão colonial europeia da segunda metade do século XIX.<sup>92</sup> O *Acto Geral* que sintetizou as acidentadas reuniões da conferência exprimiu com clareza esta articulação entre ocupação colonial, supressão da escravatura e civilização, consagrando-se e consolidando-se de modo apurado na ordem dos discursos e das práticas imperiais e coloniais. De facto, na sequência dos preceitos civilizadores de Berlim, o *Acto Geral* de Bruxelas constituiu o momento central do reforço das correspondências entre os propósitos de combate das práticas escravagistas e a necessidade de uma *ocupação efectiva* dos territórios coloniais. O fim da escravatura em contexto colonial dependia da ocupação efectiva dos seus territórios por parte das potências coloniais que por sua vez se tornava condição necessária para a civilização das populações nativas das colónias. Apesar das inúmeras debilidades e da sua enorme distância que separava a retórica humanitária e a concretização das políticas efectivas que conduzissem de facto ao declarado objectivo da supressão da escravatura e do tráfico de escravos, o *Acto Geral* que apenas entrou em vigor a 2 de Abril de 1892 e durou até 1919 recolocou estes aspectos no

---

<sup>91</sup>Como recorda Jerónimo, Miguel Bandeira (2010). OC, págs. 51 e ss.

<sup>92</sup>Como vimos no ponto 2.5.1.2. (Fase da preocupação do combate da escravidão e tendência para a proibição do trabalho obrigatório).

centro dos debates coloniais, do mesmo modo que o tornou um recurso indispensável na promoção da causa colonial e imperial, depurando e melhorando o seu uso prévio. Como Joseph Chamberlain, distinto secretário colonial britânico (1895-1903), sintetizou, a suposta obrigatoriedade de combate à escravatura e ao tráfico de escravos enquanto factor civilizador tornou-se um precioso *õcausus belliõ* passível de õjustificar o controlo imperialõ dos õpaíses selvagensõ, argumentação usada com frequência desde as primeiras vagas de expansionismo colonial em África ocorridas desde meados de Oitocentos e que viriam a consubstanciar o novo imperialismo.<sup>93</sup>

Vejamos outro exemplo da retórica civilizadora, num discurso insofismável de João Pedro Marques. ÕEm meados do século XV, referindo-se ao primeiro desembarque de escravos negros em Lagos, Zurara louvava o Infante D. Henrique õpor trazer assim à verdadeira salvaçãoõ os pagãos que viviam ãem perdição das almas [í ], sem claridade e sem lume da Santa Féõ. Na época em que se iniciaram os descobrimentos marítimos portugueses, a teoria da salvação das almas estava na primeira linha de argumentos legitimadores da acção escravagista e por isso a encontramos em Zurara e outros autores contemporâneos. Mas se bem que nos séculos seguintes essa teoria tenha continuado a desempenhar um papel na fundamentação ideológica da escravatura, ela foi secundarizada por um conjunto de considerações mais pragmáticas, que privilegiavam as noções de necessidade económica e de mal menor. Efectivamente, na sua versão mais elaborada e consistente, a ideologia escravista podia apresentar-se como um conjunto de imagens e de argumentos habitualmente articulados em forma de tese da imprescindibilidade do trabalho escravo. Por norma, o raciocínio proposto era o seguinte: a prosperidade dos países europeus, dependia da florescente agricultura ó do açúcar, do tabaco, do café ó feita nas colónias, essa, por sua vez, resultava do trabalho de milhões de africanos que até então tinham vegetado nas suas terras natais, aí, de nada serviam, mas transferidos para a América, eram de grande utilidade para o bem geral da nação. A ideia da salvação das almas ou de mal menor podia ser eficazmente combatida, e foi de facto. Mas a de imprescindibilidade do trabalho coercivo nas regiões tropicais era muito difícil de contestar, até porque parecia decorrer da evidência. Até grandes nomes da história universal aceitavam esta imprescindibilidade de trabalho forçado nas regiões tropicais; vejamos este registo de Montesquieu: ÕHá países onde o calor enerva os corpos e enfraquece a tal ponto a coragem que os homens só cumprem deveres penosos devido ao receio de serem castigados [í ], uma vez que todos os homens nascem iguais, é necessário dizer que a escravidão é contra a natureza, se bem que em certos países ela se baseie numa razão natural [í ]. A servidão natural deverá, portanto, limitar-se-á a certos países da terraõ. Assim, até ao último terço do século XVIII, mesmo os que condenavam a escravidão por motivos morais ó como era o caso de Montesquieu ó se viam geralmente forçados a admitir que, em certas condições, o trabalho coercivo era inevitável. A ideia da imprescindibilidade do trabalho forçado nas regiões tropicais assumia, portanto, uma posição crucial no seio da

---

<sup>93</sup>Sobre a retórica civilizadora para a manutenção e legitimação de um modelo de utilização de mão-de-obra nativa que preservava elementos próprios da escravatura, *vide* Jerónimo, Miguel Bandeira (2010). OC, págs. 60667.

ideologia escravagista, constituindo uma espécie de baluarte racional que, em princípio, permitiria bloquear eficazmente quaisquer pretensões ou avanços antiescravistas.<sup>94</sup>

Vejamos, por fim, mais duas teses defensoras da colonização dos indígenas.

Começaremos pela tese da doutrina jurídica.

O direito das nações ou das gentes, na primeira metade do século XIX, tratava da relação entre metrópoles e colónias, dos efeitos jurídicos e políticos da separação das colónias relativamente às respectivas mães-pátrias, mas não equacionava as relações entre as nações europeias e as populações nativas das colónias. Era comum encontrar-se, nesses manuais, opiniões universalistas, do tipo *o* [í] sendo o direito de propriedade o mesmo para todos os homens, independentemente da sua religião e costumes, a Lei natural não autoriza os povos cristãos a atribuírem-se territórios já efectivamente ocupados pelos selvagens contra a vontade destes [í] ò, apesar de a prática oferecer demasiados exemplos de semelhantes usurpações. Mas muitas vezes aquelas populações emergiam apenas para se deduzir do seu modo *o* incivilizado *o* de viver a ausência de certos direitos, nomeadamente de direitos de propriedade. Num capítulo da sua obra, *Le Droit des gens, ou Principes de la Loi naturelle, appliqués à la conduite et aux affaires de Nations et de Souverains (1785)*, analisado deste ponto de vista por Bartolomé Clavero, Emirich Vattel (1714-1767), jusnaturalista católico, traduzido e lido em português desde o século XVIII, como adianta Cristina Nogueira da Silva, *o* [í] tinha reproduzido afirmativamente a pergunta sobre se era permitido ocupar parte de um país habitado por povos «errantes e em pequeno número», fazendo derivar esse direito de uma norma superior, de *Direito Natural*, que obrigava o homem a cultivar a terra. *o* A caça e a pastorícia *o*, entendia o publicista, *o* eram actividades viáveis [í] na primeira idade do mundo, quando a terra era mais do que suficiente para o seu pequeno número de habitantes. Mas actualmente o género humano multiplicou-se e não poderia subsistir se todos os povos quisessem viver desta maneira. Sendo assim, aqueles que mantêm esse *gênero de vida ocioso*, usam mais terra do que aquela que necessitam se a trabalhassem *honestamente* e, por isso não podem queixar-se se outras nações mais laborais, lhes ocuparem uma parte dessas terras [í] *o*.<sup>95</sup>

*o* Foram estes os princípios que vigoravam, desde o século XVIII, numa dimensão *o* oculta *o* da ordem internacional, a que dizia respeito às relações entre povos europeus e não europeus (mas não às relações entre Estados Europeus). Foi esta narrativa *o* que punha o Estado soberano a agir, no plano internacional, de acordo com as mesmas regras seguidas pelo indivíduo no *o* Estado Natureza *o* *o* que legitimou a apropriação, pelos ingleses, do território americano, nomeadamente na obra fundadora de Jonh Locke (1632 *o* 1704) *o*, como avança Cristina Nogueira da Silva. *o* Na perspectiva do liberalismo lockeano, os índios, por serem desprovidos do *o* desejo aquisitivo *o* e das necessidades da vida civilizadora, não exerciam direitos de propriedade sobre a terra, faziam dela um uso comum e pouco racional, contrariando o dever, imposto pelo

<sup>94</sup> Marques, João Pedro (2008), págs. 216-23.

<sup>95</sup> Sobre esta matéria *vide* Da Silva, Cristina Nogueira (2009). OC, págs. 72-74.

direito natural e divino, de maximizar os seus recursos e as õutilidades da vidaõ (*conveniences of life*). As terras vagas do continente americano tão pouco podiam considerar-se, como na Europa, na posse de sociedades politicas organizadas, cuja independência e propriedade territorial devesse ser respeitada à luz do Direito Internacional. Pelo contrário, os ameríndios viviam no *estado natureza* e, por isso, as suas relações com os Europeus civilizados deviam ser governadas pelo direito natural e não pelo Direito Internacional, que se applicava aos povos politicamente organizados em Nações. Do exercício individual dos direitos naturais decorria então, para a parte europeia, o exercício legítimo do direito natural de apropriação não consentida da terra, apropriação impossível numa sociedade política, bem como o direito de conquista, em caso de resistência. Uma vez mais, como conclui Cristina Nogueira da Silva, a descrição normativa da relação a desenvolver com os povos não europeus esgotava-se em poucos enunciados, quase sempre insensíveis à diversidade dos modos de vida. Fora deles, aqueles povos permaneciam esquecidos, entregues às políticas dos Estados que com eles se confrontavam no interior das suas fronteiras. Como quase objecto que os (ou se) civilisassemõ.<sup>96</sup>

Ou seja, o modo de governar era feito ou com base em critérios do direito natural, ou à Luz do direito internacional, conforme fosse mais conveniente para os colonialistas europeus, excluindo-se aqui as relações entre Estados europeus, por terem povos civilizados.

Finalmente, vamos ver a tese economicista do colonialismo - a utilidade das colónias.

õPara muitos pensadores da nova ciência económica, segundo esta mesma autora, a persistência da guerra e do colonialismo eram uma necessidade, em virtude das dificuldades da nova sociedade industrial (foi o caso de James Mill e do seu filho John Stuart Mill). Adam Smith, a autoridade mais citada da economia política do século XIX, embora considerasse errada a ideia de que a expansão do comércio externo e o colonialismo nela implicada fossem vitais para a prosperidade das nações, tinha advertido a necessidade de colónias como escape do mercado para a sobre-produção das manufacturas das metrópoles. Por outro lado, tanto os fisiocratas como os filósofos, do século XVIII, mesmo quando eram contrários à preservação das colónias da América, convictos dos benefícios associados à presença europeia em África, também viam nesta colonização uma forma de reparar os danos causados pelo tráfico de escravosõ.<sup>97</sup>

Passamos a seguir a analisar a influência da OIT no Direito de Trabalho Colonial em Moçambique, analisando o corpo CTICPA.

Analisaremos a influência da OIT por grupos de matéria que o próprio CTICPA arruma.

Interessa-nos, para já, ver nas disposições gerais como o legislador português lidou com as correntes internacionais de protecção do trabalhador.

---

<sup>96</sup>Esta matéria é debatida pormenorizadamente por Da Silva, Cristina Nogueira (2009). OC, págs. 75677.

<sup>97</sup>Sobre as teorias formuladas na altura para justificar a colonização *vide* Da Silva, Cristina Nogueira (2009). OC, págs. 77678.

Logo no art. 1º se diz que o recrutamento e contrato de trabalho dos indígenas das colónias portuguesas regulam-se pelas disposições deste código. O art. 3º diz ainda que o governo da República não impõe nem permite que se exija aos indígenas das suas colónias qualquer espécie de trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares. O art. 4º acrescenta que o governo da República assegura aos indígenas das suas colónias plena liberdade de escolherem o trabalho que melhor lhes convier, quer de conta própria nas suas terras ou nas que o governo para isso lhes destina em larga escala em todas as colónias, quer por contrato para serviço de outrem, se assim o preferirem.

Da combinação destas disposições, nota-se claramente a contínua influência da OIT no ordenamento jurídico interno português e, no caso em apreço, as Convenções da OIT sobre o recrutamento e sobre a abolição do trabalho forçado exercem uma grande influência no texto destes preceitos do CTICPA.

Por detrás do conteúdo dos preceitos que acabamos de transcrever, temos, no entanto, que deixar registado o pensamento crítico que lhes subjaz.

Os programas civilizadores portugueses em África visavam criar condições para educar os corpos e as almas nativas para o trabalho. Foi em torno deste objectivo e em resposta a ele que se formularam inúmeras considerações que advogam o insubstituível valor civilizacional do trabalho. O clássico problema da exiguidade da mão-de-obra indígena obrigou à administração colonial portuguesa, aliás como a todas as outras, a criar canais de circulação de contingentes de mão-de-obra de um território colonial para outro. As imperiosas necessidades económicas exigiam a dignificação pelo trabalho, no que eram finalmente apoiadas pela fábrica de representação sobre o estado civilizacional das populações indígenas. Paralelamente, esta dependência de um sistema de exploração colonial baseada na mão-de-obra indígena, que conservaria as antigas rotinas do tráfico de escravos, era objecto de críticas recorrentes reproduzindo as que se haviam tecido com insistência desde o início de Oitocentos. O *modus operandi* do processo de recrutamento era, conjuntamente com a repatriação, o principal depósito das críticas externas que agregam interesses económicos, humanitários e missionários, sem que esses fossem necessariamente concordantes. A resposta portuguesa a tais acusações baseava-se, como vimos, na articulação entre um imenso reservatório histórico e retórico da omissão civilizadora e os traços liberais da abundante legislação colonial do trabalho. O recurso à nobreza das intervenções codificadoras e do projecto civilizador que as primeiras corporizam funcionavam assim duplamente, justificavam e legitimavam o sistema existente, ao mesmo tempo que se reforçavam, por via do argumento do trabalho redentor, a sua continuidade o seu desenvolvimento, como observa Miguel Bandeira Jerónimo.<sup>98</sup>

Como escreve Miguel Bandeira Jerónimo, *õA Modern Slavery*, resultado de uma investigação realizada na África ocidental em 1904-1905 e planeada após reuniões com Foz Bourne e com Traves Buxton, onde identificava e descrevia o modo brutal como a mão-de-obra indígena

---

<sup>98</sup>Miguel Bandeira (2010). OC, págs. 2696270.

angolana era recrutada e deslocada para as plantações de cacau de São Tomé e Príncipe, livro de Henry Nevison, sócio da Anti-Slavery, sintetizava uma série de artigos publicados mensalmente na Harpis Monthly Magazine entre Agosto de 1905 e Fevereiro de 1906 e o Manchester Guardian ou o African Mail. O resultado da sua inquisição era claro: a distinção entre as antigas modalidades escravagistas e as modernas formas de trabalho contratado era meramente õlegalö. Ecoando Roger Casament, Nevison descrevia com uma frase lapidar a vida das plantações: õNenhuma mudança, nenhuma pausa, nenhuma esperançã, mas, simultaneamente, a legislação continuava a abundarö, como conclui aquele autorö.<sup>99</sup>

E, como se pode concluir, em 1928 a situação não tinha mudado.

Os problemas de recrutamento e utilização de mão-de-obra indígena eram comuns a todos os territórios africanos, mas foram mais acentuados e graves em São Tomé e Príncipe e no sul de Angola. No caso de Moçambique, os problemas fundamentais tiveram que ver com o recrutamento de serviçais para as minas da África do Sul, previsto no Convénio de 1909 com o Transval, e para a Rodésia, autorizado desde 1897 e renovado pelo acordo de 1913, entre o governo português e *The British Africa Company*. õAs insuficiências administrativas impediam a fiscalização eficaz, enquanto a carência de pessoal especializado e a persistência de uma mentalidade arcaica por parte dos patrões e da cobiça e aventureirismo dos engajadores continuavam a manter a exploração sobre os indígenasö.<sup>100</sup>

Como já vimos, aquando da análise do tráfico de escravos e da escravidão, por força de Convenção de 25 de Setembro de 1926, que dita regras restritivas da utilização do trabalho obrigatório e da Convenção de 28 de Junho de 1930, sobre o trabalho obrigatório, o impulso que dita o surgimento das normas internacionais reguladoras de trabalho indígena, é a preocupação de reprimir o tráfico e suprimir a escravidão africana. Dito doutra forma, deve-se à preocupação de proteger a consagração efectiva do princípio da autonomia privada, no que às relações de trabalho tange.

Por isso, a protecção da liberdade de trabalho constitui, como se pode observar pela leitura atenta dos três preceitos que supra mencionamos, preocupação dominante das Nações, manifestando-se directamente pela restrição do emprego do trabalho obrigatório e na tendência da sua eliminação.

Remetemos para o Capítulo do Direito Colonial Internacional do trabalho a análise das duas Convenções.

O legislador português antecipou-se a alguns fenómenos que viriam a merecer regulamentação em sede de Convenções da OIT. No entanto, como adiante teremos a oportunidade de ver, esta antecipação é relativamente subjectiva e não pouco polémica. É o caso da restrição do emprego

---

<sup>99</sup> Jerónimo, Miguel Bandeira (2010). OC, pág. 96.

<sup>100</sup> Sobre recrutamento e utilização de mão-de-obra indígena *vide* Rosas, Fernando e Maria Fernanda Rollo (2009). *História da Primeira República Portuguesa*. Tinta-da-China, Lisboa, págs. 224-226.

do trabalho obrigatório pela convenção de 1930<sup>101</sup>, e sobretudo pela regulamentação do recrutamento feito por via da Convenção de 1936 que fixa o conceito de recrutamento (art. 2º), o carácter individual do recrutamento (art. 7º, nº 1), as entidades autorizadas a recrutar (art. 9º à 15º), as condições de exercício da faculdade de recrutar (arts. 11º, 12º, 13º, nºs 1 e 15º) e a fiscalização das operações de recrutamento (arts. 16º e 17º).

Essa influência é confirmada pelos Capítulos II e IV, sob as epígrafes “De tutela dos trabalhadores indígenas e do seu exercício pelo curador e seus agentes” e “Do recrutamento”, respectivamente, e ainda pela regulamentação dos contratos de trabalho pela Convenção de 1939, que fixa:

#### **a) Conceito de contrato**

Ao lermos atentamente a Convenção de 1939, constatamos que, por duas vezes, se faz referência aos contratos de trabalho, sendo certo que o objectivo é precisar o sentido e o alcance desta expressão.

A primeira referência é feita no art. 1º, alínea d), que define o contrato como designando, na ausência de indicação em contrário, um contrato que deve ser obrigatoriamente passado por escrito nos termos do art. 3º. A segunda, no art. 2º, diz que a Convenção se aplica a todos os contratos de trabalho, em cujos termos um trabalhador se obriga como trabalhador normal ao serviço de um patrão contra uma remuneração em dinheiro ou sob qualquer outra forma.

É o art. 2º que serve para fixar o conceito de contrato de trabalho em análise.

O artigo em alusão, não define em termos próprios o contrato de trabalho. Limita-se a fixar o alcance da Convenção aos contratos de prestação de serviço manual. O preenchimento do conceito tem que ser feito de harmonia com os ensinamentos da doutrina e em face da legislação sobre o trabalho indígena e, só na sua falta, se deve recorrer à legislação geral dos contratos.

O que diz, então, o CTICPA?

---

<sup>101</sup>Veja-se a este propósito a Convenção de 28 de Julho de 1930:

Conceito de trabalho obrigatório (art. 2º). “Todo o trabalho exigido a um indivíduo sob a ameaça de qualquer pena e para qual o dito indivíduo se não ofereceu voluntariamente.

Não se considera porém trabalho forçado:

1. O trabalho ou serviço exigido por virtude das Leis do serviço militar obrigatório e empregado em trabalhos de carácter puramente militar.
2. O trabalho ou serviço fazendo parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país soberano.
3. O trabalho ou serviço imposto como pena, em virtude de decisões judiciais, desde que seja executado sob vigilância e controle das autoridades públicas e o condenado não seja concedido ou posto à disposição de pessoas de direito privado.
4. O trabalho ou serviço exigido em casos de força maior que ponham em perigo ou ameaça a vida ou as disposições de existência de toda ou parte da população.
5. Os trabalhos executados no interesse directo de uma colectividade local, pelos seus membros, desde que a população ou os seus representantes tenham direito de se pronunciar sobre a sua utilidade.

A primeira referência ao contrato é feita logo no art. 1º do CTICPA que define que o recrutamento e contrato de trabalho dos indígenas das colónias portuguesas regulam-se pelas disposições do CTICPA.

Uma questão prévia deve aqui ser dita; temos vindo a falar dos princípios da liberdade do trabalho e da escolha da profissão. Este preceito é típico deste princípio. O legislador português não quis deixar nas mãos dos particulares a regulação do recrutamento e do contrato de trabalho dos indígenas, tendo-os regulado no CTICPA como matéria legal de carácter imperativo, portanto insusceptível de ser afastada pelas partes, ficando fortemente protegido o princípio da liberdade a que acabamos de nos referir. E esta realidade já por si é o resultado dos esforços internacionais para a abolição do trabalho coagido.

No art. 2º o legislador português fixou o entendimento que se deve ter da expressão indígena, ao dizer que, para efeito do CTICPA, são considerados indígenas os indivíduos de raça negra ou dela descendentes que, pela sua ilustração e costumes, se não distingam do comum daquela raça.<sup>102</sup>

A consequência lógica deste preceito é a da que em Moçambique (e nas colónias Portuguesas de África em geral) existiam no período colonial dois Códigos de Trabalho ó um para os indígenas, os indivíduos de raça negra ou dela descendentes, e outro para os não indígenas, os indivíduos de raça branca ou dela descendentes, podendo até ser indivíduos de raça negra, ou outra, ou dela descendentes que, pela sua ilustração e costumes, se distingam do comum raça negra. Como já deixamos claro, para o presente trabalho, interessa-nos o Código do primeiro tipo.

O ponto mais alto do princípio da liberdade de trabalho está vertido no art. 3º, que diz que o governo da República não impõe nem permite que se exija aos indígenas das suas colónias qualquer espécie de trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares. E este aspecto já reflecte a fórmula legislativa por que se bate a OIT.<sup>103</sup>

O art. 4º vem reiterar a adopção do princípio da liberdade do trabalho ao acrescentar ao acrescentar que o governo da República assegura aos indígenas das suas colónias plena liberdade de escolher o trabalho que melhor lhes convier, quer de conta própria nas suas terras ou nas que o governo para isso lhes destina em larga escala em todas as colónias quer por contrato para serviços de outrem, se assim o preferirem.

---

<sup>102</sup> A noção legal de indígena também é dada pelo Estatuto dos Indígenas Portugueses das Províncias da Guiné, Angola e Moçambique, o qual dispõe no seu art. 2º que ãconsideram-se indígenas das referidas províncias os indivíduos de raça negra ou seus descendentes que, tendo nascido ou vivendo habitualmente nelas, não possuam ainda a ilustração e hábitos individuais e sociais pressupostos para a integral aplicação do direito público e privado dos cidadãos portugueses. O § único deste mesmo preceito acrescenta que ãconsideram-se igualmente indígenas os indivíduos nascidos de pai e mãe indígena em local estranho àquelas províncias, para onde os pais se tenham temporariamente deslocado.

<sup>103</sup> No art. 5º do Decreto nº 12.533, de 23 de Outubro de 1926, que aprova o Estatuto Civil e Criminal dos indígenas de Angola e Moçambique, redigido sob a influência nítida do art.º. 5º da Convenção de 25 de Setembro de 1926 sobre a escravatura, garante-se aos indígenas a liberdade nos contratos de prestação de serviços e declarava-se que o trabalho obrigatório ou compelido só será permitido em serviços de interesse público de urgência inadiável e com direito à remuneração.



No CTICPA não encontramos, como já vimos, uma noção do que seja um contrato de trabalho, mas esta noção pode ser tentada e construída à luz da conjugação dos arts. 5º e 107º do CTICPA.<sup>104</sup>

Assim, contrato de trabalho indígena, nos termos do CTICPA seria aquele em que um indivíduo indígena, trabalhador, se obrigue a prestar trabalho manual a um patrão, mediante uma retribuição pecuniária.

Note-se que o legislador usa indistintamente ora o termo contrato de trabalho, ora o termo prestação de serviço. Assumimos que a expressão prestação de serviço foi empregue para designar prestação de trabalho.

### **b) Fixação de carácter *intuitus personae* da relação laboral**

A convenção de 1939 procurou realçar o carácter da natureza puramente individual da relação criada pelo contrato, afirmando-o como acto praticado *intuitus personae*, *maxime*, quando encarado na perspectiva do trabalhador.

O primeiro traço é dado pelo art. 4º que dispõe que, na ausência de disposição formal do contrato, este não deve presumir-se como ligando a família do trabalhador ou as pessoas a seu cargo;

O segundo foi prescrito em razão das transferências dos trabalhadores, como no-lo diz o art. 10º, nº 1: A transferência de qualquer contrato de um patrão para outro deve subordinar-se ao consentimento do trabalhador e à inscrição desta transferência no contrato por um funcionário público devidamente acreditado para esse efeito.

Esta é mais uma manifestação do princípio da liberdade de trabalho e que vem reforçado pelo conteúdo da alínea a), do nº 2 deste último preceito, que diz que õantes de inscrever a transferência no contrato, o funcionário público deverá assegurar-se de que o dito trabalhador aceitou livremente a transferência e que o seu consentimento foi dado sem coacção, nem pressão abusiva, nem por fraude ou erroö.

Vejamos a seguir o que o CTICPA dispõe a respeito das transferências dos indígenas:

Essa matéria vem regulada no capítulo V (dos contratos de prestação de serviço).

---

<sup>104</sup> O art. 5º do CTICPA dispõe: Consideram-se como trabalhadores indígenas todos aqueles que, estando nas condições do art. 2º, prestem serviço a outrem, mediante um contrato de prestação de serviço feito nos termos deste Código.

Já o art. 4º dispõe: Os contratos deverão estipular, pelo menos as seguintes cláusulas:

- a) Duração do contrato;
- b) Natureza do serviço;
- c) Local onde o serviço deve ser prestado;
- d) Retribuição em dinheiro, com ou sem alimentação e vestuário [í ].

O resto é construção nossa com base nestes preceitos.

Segundo o art. 113º, os trabalhadores contratados não podem ser transferidos pelo respectivo patrão a outrem, salvo se o contrato tiver sido feito em nome das sociedades de recrutamento ou de emigração, caso em que os podem transferir por simples declaração do representante ou agente geral das sociedades, feita no respectivo contrato por uma única vez.

A circunstância 13ª do art. 114 º, que versa sobre os deveres gerais do patrão para com os trabalhadores que tiver ao seu serviço prevê a não cedência a outrem dos direitos que resultem dos contratos com os seus trabalhadores sem o consentimento destes e autorização do curador ou seus agentes.

Aqui temos mais um traço nítido de influência da OIT no Direito de Trabalho Colonial em Moçambique que traduz mais uma manifestação do princípio da liberdade do trabalho.

### **c) Obrigatoriedade da redução a escrito para certos contratos**

Mais uma vez, encontramos a afirmação do princípio da liberdade de trabalho na Convenção de 1939, na exigência da forma escrita para a celebração de certos contratos.

Com efeito, o art. 3º, nº 1 desta convenção diz que os contratos a que a convenção se aplica devem ser celebrados por escrito quando sejam celebrados por uma duração igual ou superior a 6 meses ou a um número de dias de trabalho equivalentes a seis meses ou, ainda, quando estipulem condições de trabalho que difiram nitidamente das usadas na região de emprego para um trabalho análogo.

Vejamos o que o CTICPA nos reserva sobre esta questão específica.

Será bom de se notar que o CTICPA pugna pelo princípio da autonomia privada, o que é expressamente evidenciado pelo art. 95º que diz que o governo não intervém nos contratos de trabalho a não ser para assegurar aos indígenas a liberdade de contratarem os seus serviços com quem entenderem e para fiscalizar o cumprimento dos contratos, exercendo a tutela de que os indígenas carecem.

Importa ainda sublinhar que os contratos podem ser feitos com ou sem intervenção da autoridade.<sup>105</sup>

Vejamos, então, as diferentes manifestações de contratos escritos/verbais em cada uma daquelas duas modalidades.

---

<sup>105</sup>Conforme se dispõe no art. 96º do CTICPA.

#### ▪ Contratos sem intervenção da autoridade

A noção dos contratos sem intervenção da autoridade é nos dados pelo art. 126º que dispõe que consideram-se contratos sem intervenção da autoridade os ajustes da prestação de serviços que forem feitos entre patrões e trabalhadores indígenas sem a assistência do curador e dos seus agentes.

É facultativa a celebração destes contratos por escrito ou verbalmente, conforme dispõe o art. 127º. E segundo ainda este preceito, não obstante se ter deixado à margem discricionária dos contraentes celebrarem este tipo de contrato como melhor entenderem, o patrão está obrigado ao cumprimento das obrigações que o CTICPA lho impõe e às condições constantes e averiguadas do contrato feito, mas o patrão só pode exigir que o trabalhador cumpra as condições do contrato apenas na circunstância de o contrato ter sido aprovado pela autoridade competente.

Quer dizer, estes contratos são feitos sem assistência do curador e dos seus agentes, mas para conferir determinados poderes ao patrão, carecem de aprovação pela autoridade competente.

Será bom de se notar que a celebração de contratos sem a intervenção da autoridade constitui uma exceção à regra; ou seja, a regra é a celebração de contratos com a intervenção da autoridade, situação que só admite exceção dos *numerus clausus* do art. 128º, a saber:

1º Quando o trabalhador tiver a sua habitual residência na área da agência da curadoria em que o serviço deve ser prestado.

2º Quando o trabalhador, embora residindo habitualmente na área de outra agência da curadoria, sem prévias operações de engajamento, se apresente espontaneamente na propriedade ou local do serviço a pedir trabalho e mostre pela caderneta ou outro documento passado pelas autoridades competentes, que não está obrigado a permanecer em certa situação ou local e pode livremente contratar os seus serviços.

Uma outra exceção pode ser encontrada no art. 129º, que dispõe que em casos de trabalhos extraordinários e urgentes, como sejam os de intensidade de serviços de colheitas, poderá o Governador da colônia autorizar que a determinados patrões seja permitido recrutar nas áreas das agências da curadoria mais próxima das do local de trabalho, um certo número de trabalhadores de que razoavelmente precisem para ocorrer aqueles serviços, dispensando os mesmos patrões da obrigatoriedade de contratos com intervenção da autoridade.

Mas, são impostos limites a este contrato, como se pode constatar pelo § único deste preceito, que dispõe que a permanência dos trabalhadores nos serviços a que se refere este artigo, nunca poderá ser superior a três meses e será fixado pelo governador da colônia no Despacho de autorização, competindo ao curador transmitir as necessárias instruções para a sua execução, nas quais poderá estabelecer que os contratos sejam feitos por escrito ou verbalmente, e bem assim dispensam quaisquer formalidades menos essenciais, se a urgência do caso aconselhar.

Os contratos sem intervenção da autoridade podem ser verbais em certas circunstâncias, como dispõe o art. 130º. Os contratos verbais, quando sejam para serviço doméstico, ou qualquer outro que deve ser prestado por períodos de semana ou mês, indefinidamente prorrogáveis, serão comunicados pelo patrão ao agente do curador do local de trabalho por simples declaração verbal ou por escrito que expressa a identidade dos contratantes e as condições principais do contrato.

O § único deste preceito impõe, no entanto, algumas exigências: a realização deste contrato deve ser registada na caderneta do trabalhador e a sua aprovação consistirá na simples anotação do número de registo destes contratos, autenticada com a rubrica, ou chancela e selo, do curador ou agente que o aprova.

Uma grande limitação temporal é imposta aos contratos de trabalho sem a intervenção da autoridade, situação expressa no art. 131º que estatui que a duração dos contratos sem intervenção da autoridade, quando o contrato for feito por escrito, será sempre estipulada por meses de serviço e nunca poderá exceder a um ano. Se o contrato for verbal, só poderá ser feito por tempo indeterminado de dias úteis de serviço ou por semana ou por períodos de um mês nas condições estabelecidas para o serviço doméstico pelo Código Civil.

O legislador abriu espaço para a celebração individual ou colectiva destes contratos. Com efeito, o art. 132º preceitua que ãos contratos escritos sem a intervenção da autoridade poderão ser individuais ou colectivos. Devem ser assinados pelo patrão ou quem legalmente o represente no local de trabalho, e serão lavrados em impressos (modelo nº 4), e remetidos no prazo de oito dias, para aprovação, ao agente do curador sob cuja jurisdição estiver o local de serviço.

Há, no entanto, circunstâncias em que os contratos verbais dispensam a aprovação da autoridade, mas com implicações muito claras. Sobre elas se ocupa o art. 134º que diz que ãos contratos verbais por dia útil de trabalho consideram-se feitos para serviços eventuais. Dispensam a aprovação da autoridade, mas não conferem ao patrão o direito de reter o trabalhador ao seu serviço por mais de um dia, findo o qual poderá receber o salário ajustado, se assim o quiser, nem garantem ao trabalhador as vantagens de alojamento, vestuário, repatriação e assistência a que têm direito os contratados com intervenção da autoridade.

Mas nestes contratos são impostas algumas obrigações aos patrões. É o que dispõe o §1º deste preceito: ãOs patrões que habitualmente empreguem mais de dez trabalhadores nas condições deste artigo ficam obrigados a enviar ao agente do curador da área a que pertença o local de serviço, até ao dia 10 de cada mês, um mapa dos trabalhadores que empregaram durante o mês anterior, organizado segundo o modelo que for mandado adoptar pelo curador da respectiva colónia.

Quanto aos contratos escritos, especial importância tem o *numerus clausus* do art. 143º, que diz que ão original do contrato deve ser entregue ao curador da colónia onde for celebrado, com a

antecedência necessária para ali se lhe fazerem os precisos averbamentos e poder acompanhar o contrato para a colónia de destino, onde ficará arquivado na respectiva curadoriaö.

O § único deste preceito concretiza que ãa remessa será feita pelo curador da colónia de origem ou da colónia de destino, em sobrescrito lacrado, que poderá seguir em mãos do comandante do navio ou condutor do transporte em que seguirem os trabalhadores, se estes não forem acompanhados de um comissário *ad hoc* ou outro representante do governoö.

Vejamos a seguir a influência que a OIT exerce sobre o transporte de trabalhadores.

Diz o art. 164º que ãas despesas com o transporte dos indígenas, desde o local onde foram recrutados até aquele onde tiverem de prestar o serviço, bem como as de regresso, deste local até á sede da agência da curadoria onde tiverem sido contratados, correm sempre por conta do patrão ou das sociedades em nome de quem foram contratados. Para efeitos do disposto neste artigo, consideram-se despesas de transporte:

- a) As passagens a bordo de qualquer embarcação, por via marítima ou fluvial;
- b) As passagens em caminhos-de-ferro ou noutro transporte mecânico;
- c) O alojamento e a alimentação dos indígenas durante a viagem e os dias em que aguardem a celebração de contratos e a entrada no serviço nos locais onde tenham de prestá-lo, e aquele que precisarem para o regresso do local de serviço até à sede da agência da curadoriaö.

Das normas editadas para a protecção da saúde física dos trabalhadores, fazem parte regras que organizam o transporte destes, sempre que o trabalho a prestar implique a sua deslocação para locais geograficamente longínquos do local da sua residência habitual.

Podemos encontrar estas regras na Convenção de 1930. Com efeito o art. 17º, nº 3 desta Convenção diz que ãas autoridades competentes deverão assegurar-se que as viagens dos trabalhadores para ir ao local de trabalho e voltar serão organizadas pela administração, sob sua responsabilidade e à sua custa, e que serão feitas utilizando, na maior medida possível, todos os meios de transportes disponíveis.

Estas regras viriam a ser aditadas na Convenção de 1936, pelos arts. 19º e 20º, os quais regulam a forma como os transportes devem ser organizados e o pagamento das respectivas despesas.

O art. 19º dispõe que ãos recrutadores ou patrão devem, sempre que possível, fazer transportar os trabalhadores recrutados até ao local de trabalho; A autoridade competente deve tomar todas as medidas necessárias para que os veículos ou barcos utilizados para o transporte dos trabalhadores sejam convenientemente adaptados a este fim, que ofereçam boas condições de higiene e uma capacidade de transporte suficiente quando os trabalhadores devam passar a noite no caminho, que tenham sido previstas instalações apropriadas; Quando se tratar de longos trajectos a percorrer, que todas as disposições necessárias tenham sido tomadas para assegurar aos trabalhadores cuidados médicos e um bem-estar suficiente; Quando os trabalhadores recrutados devam percorrer longas distâncias a pé para se dirigirem ao local de trabalho, a

autoridade deve tomar todas as medidas necessárias a fim de que a duração das etapas quotidianas seja compatível com a manutenção da saúde e das forças dos trabalhadores, quando a deslocação de mão-de-obra imponha tais medidas, campos de repouso ou postos de etapa sejam estabelecidos em lugares convenientes ao longo das estradas principais, que sejam conservadas em estado da limpeza suficiente que permitam prestar os cuidados médicos indispensáveis.

Já o segundo artigo diz que as despesas de viagem dos trabalhadores recrutados até ao lugar de trabalho, bem como as despesas para sua protecção durante a viagem devem incumbir ao recrutador ou ao patrão. O recrutador ou o patrão deve fornecer aos trabalhadores recrutados tudo o que necessitem para a sua manutenção durante a viagem, até ao local de trabalho e, principalmente, segundo as condições locais, víveres suficientes e apropriados, água potável, utensílios de cozinha e combustíveis, vestuário e cobertura.

Nas disposições do CTICPA que regulam o transporte terrestre, nota-se igualmente, a influência da OIT. Com efeito, diz o § 1º do art. 171º que é proibido o transporte de indígenas em vagão descoberto ou noutros destinados ao transporte de mercadorias.

O § 2º acrescenta que nas linhas de caminho-de-ferro onde haja considerável trânsito de indígenas, os comboios de passageiros, não classificados como rápidos, devem incluir na sua composição as carruagens necessárias para o transporte dos trabalhadores indígenas que habitualmente neles circulem.

Vai mais longe o § 3º, ao dispor que quando se trate do transporte de um número de indígenas contratados ou repatriados, superior a cem, a entidade, a quem por este diploma compete custear as despesas da sua viagem, deve requisitar, com a devida antecedência, à direcção do respectivo caminho-de-ferro, o número necessário de carruagens para o seu transporte.

Como já foi referido anteriormente, regulamentação neste sentido é também encontrada na Convenção de 1936, art. 19º, nº 2): A autoridade competente deve tomar todas as medidas necessárias para que os veículos ou barcos utilizados para transporte dos trabalhadores sejam consideravelmente adaptados a este fim, que ofereçam boas condições de higiene e uma capacidade de transporte suficiente.

Não é só no transporte terrestre que a influência da OIT se faz notar. O mesmo sucede com o transporte por via marítima. A este respeito, citaremos o art. 179º, para sustentar a nossa afirmação: O transporte por via marítima, de qualquer número de trabalhadores superior a dez, só poderá ser feito em navios de passageiros que tenham acomodações convenientes para transporte, cómodo e higiénico, do número de passageiros que houverem de receber.

Esta regra, no entanto, sofre uma excepção, aliás indicada no § único deste preceito, segundo a qual, excepcionalmente, quando não haja um navio de passageiros que antes de oito dias siga viagem do porto de embarque para aquele a que os trabalhadores se destinam, ou não possa recebê-los, poderá o curador autorizar o transporte em navio de carga, mas só quando a viagem

seja entre portos da mesma colónia e a autoridade marítima ateste que o navio tem condições indispensáveis para regular o transporte desses trabalhadores.

Como facilmente se pode concluir, o *numerus clausus* do art. 179º do CTICPA equivale ao conteúdo já anteriormente citado na alínea a) do nº 2 do art. 19º da Convenção de 1936.

Dados da história colonial revelam, no entanto, que esta influência da OIT é apenas uma continuidade da influência internacional exercida sobre Portugal há vários anos. Numa memória justificativa datada de 1906, relativa ao modelo de trabalho indígena aplicado nas colónias portuguesas e destinada a responder à pressão internacional que se abatia sobre as condições de trabalho nas mesmas, e no que diz respeito à Política Indígena, exalta-se o liberalismo da legislação e aponta-se o modelo de regime de mão-de-obra, reforçado por uma política de assistência médica e social bastante eficaz, rodeando os indígenas de comodidades e confortos desde a alimentação até à hospitalização, superiores às que nos centros civilizados podem gozar as populações trabalhadoras. A defesa oficial portuguesa das condições gerais que eram concedidas à mão-de-obra indígena recorria frequentemente a esta alusão ao estado social que caracterizavam o quotidiano dos trabalhadores dos campos e dos operários das cidades.<sup>106</sup>

Passamos a seguir a analisar a influência da OIT sobre o CTICPA no que às remunerações tange.

Começaremos esta série, analisando uma disposição discriminatória que viria a sofrer profunda alteração anos depois pela OIT. Falamos, pois, do disposto no art. 199º do CTICPA, que dispõe que as mulheres que acompanharem os seus maridos, bem como os menores de 14 a 18 anos que acompanharem os pais ou tios ou forem por estes autorizados a contratar-se, terão direito a metade do salário fixado para homens.

É claro que um dispositivo deste quilate não faz qualquer sentido na época contemporânea. E assim ocorreu no seio da própria OIT. Com efeito a Convenção nº 100, de 29 de Junho de 1951, também denominada Convenção sobre a igualdade de remuneração entre mão-de-obra feminina e mão-de-obra masculina, viria a pôr termo à discriminação fundada no sexo.

A conferência geral da OIT, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da RIT, onde se reuniu a 6 de Junho de 1951, na sua IV Sessão, depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas ao princípio da igualdade de remuneração entre mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, assunto que constituiu o sétimo ponto da ordem do dia da sessão, adoptou no dia 29 de Junho de 1951, a Convenção n.º 100, que estatui no art. 1º que o termo remuneração abrange o salário ou o vencimento ordinário, de base ou mínimo, e todas as outras regalias pagas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em natureza, pelo patrão ou trabalhador em razão do emprego deste último; a expressão igualdade de remuneração entre mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina, por um trabalho de igual valor, refere-se às tabelas de remuneração fixadas sem discriminação fundada no sexo.

---

<sup>106</sup>Sobre esta matéria, vide Jerónimo, Miguel Bandeira (2010). OC, págs. 89690.

Dissemos, durante a análise do Direito Internacional Colonial que o direito à remuneração era um direito emergente das relações de trabalho. O princípio da remuneração do trabalho obrigatório já aparecia expressamente manifestado no texto dos Mandatos B e C e no art. 5º da Convenção de 25 de Setembro de 1926. A Convenção de 28 de Junho de 1930 manteve o princípio, mas não se limitou à sua formulação, regulando-o, pois, com certa minúcia. Com efeito, diz o art. 14º daquela Convenção que, com excepção do trabalho previsto no art. 10º desta Convenção (trabalho imposto pelos chefes indígenas, com funções administrativas, para fins de interesse público), o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas, deve ser remunerado em moeda e com salários. Os salários devem ser pagos a cada trabalhador individualmente e não ao seu chefe de tribo ou a qualquer outra autoridade.

Os dias de viagem para ir ao lugar de trabalho e voltar devem ser contados, para efeito de pagamento de salários, como dias de trabalho.

Este artigo não tem por efeito proibir o fornecimento aos trabalhadores da rações alimentares habituais como parte do salário, devendo estas rações ser pelo menos equivalentes à soma do dinheiro que elas são tidas como representado; mas nenhuma redução pode ser feita no salário, para pagamento de impostos, alimentação, vestuário ou alojamentos especiais que sejam fornecidos ao trabalhador para o conservar em estado de continuar o seu trabalho, em face das condições especiais do seu emprego, nem para fornecimento de ferramentas.

Deste preceito podemos extrair três regras, a saber:

- ✓ Regra da obrigatoriedade de pagamento em remuneração;
- ✓ Regra da equivalência aos salários livres;
- ✓ Regra da obrigatoriedade do pagamento directo e individual ao trabalhador.

Se em relação ao trabalho forçado se impõe a obrigatoriedade de remuneração, por maioria de razão esta imposição existirá sempre no trabalho livre, independentemente de qualquer enunciação nesse sentido. E, efectivamente, nada encontramos estabelecido no Direito Internacional sobre esta matéria, excepto na Convenção sobre o recrutamento de 1936, em que o art. 22º dispõe que a autoridade competente deve limitar a soma que pode ser paga aos trabalhadores recrutados, a título de adiantamento sobre o salário e regulamentar as condições em que são feitos tais adiantamentos.

E é sob a influência destas Convenções da OIT, *maxime* as primeiras, que vão ser regulados os salários, adiantamentos e descontos dos trabalhadores indígenas moçambicanos desde o art. 197º e § único e ss.

A OIT também exerceu uma forte influência sobre o Direito Colonial de Trabalho em Moçambique no que concerne aos deveres de patrão de assegurar aos trabalhadores a assistência a que é obrigado pela disposição do capítulo IX do CTICPA (art. 114º, nº 5, capítulo V ó Dos contratos de prestação de trabalho).



Apenas para lembrar, falamos da protecção da saúde física dos trabalhadores na mesma passagem pelo Direito Internacional Colonial. Falamos a este respeito do requisito de idade e de sexo, do requisito de robustez física e sanidade, da higiene dos locais de trabalho, do alojamento, vestuário e alimentação, da limitação das cargas e da extensão dos percursos no serviço de transporte, da adaptação das condições climáticas, e de alimentação existente nos locais de trabalho e dos meios de transporte dos trabalhadores para os locais de trabalho, tendo na ocasião enumerado as Convenções da OIT em que se fundam todas estas matérias ligadas à protecção da saúde física dos trabalhadores.

O legislador do trabalho colonial em Moçambique dedicou atenção à assistência aos trabalhadores impondo a obrigatoriedade de assistência médica aos trabalhadores indígenas, pelos patrões, no capítulo IX, justamente sob a epígrafe «Da assistência aos trabalhadores», concretizando o dever de assegurar assistência aos trabalhadores, imposto pelo art. 114º, nº 5 do CTICPA nos contratos de prestação de trabalho.

Os arts. 244º - 255º, regulam os deveres de assistência aos trabalhadores. No entanto, como vimos atrás, ao fazer gravitar em torno dos indígenas estas comodidades e confortos, o legislador português, não faz mais do que cumprir a sua política indígena, para responder à pressão internacional e ludibriá-la, escondendo deste modo as condições degradadas de trabalho nas suas colónias, por um lado. Por outro procura legitimar o sistema de mão-de-obra indígena<sup>107</sup>.

Cabe, a seguir, a vez de analisarmos como a OIT influenciou o Direito do Trabalho Colonial em Moçambique no campo específico dos acidentes de trabalho ou doenças resultantes do trabalho.

O direito à indemnização por acidentes de trabalho e doenças resultantes do trabalho é regulado na Convenção de 1930, aparecendo consagrado no art. 15º, que diz que toda a legislação sobre reparações de acidentes ou doenças resultantes do trabalho e toda a legislação prevendo a indemnização das pessoas a cargo dos trabalhadores mortos ou inválidos, que está ou venha a estar em vigor no território interessado, deverá aplicar-se às pessoas sujeitas ao trabalho forçado ou obrigatório nas mesmas condições que aos trabalhadores livres. De qualquer maneira, todas as autoridades que utilizem um trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório deverão ter a obrigação de assegurar a subsistência do dito trabalhador se um acidente ou doença resultante de seu trabalho tiver como efeito torná-lo total ou parcialmente incapaz de prover às suas necessidades. Esta autoridade deverá igualmente ter a obrigação de tomar medidas para assegurar a manutenção de qualquer pessoa efectivamente a cargo do dito trabalhador em caso de incapacidade ou morte resultante do trabalho.

Deste preceito podemos tirar duas ilações:

- ✓ O preceito comporta a regra da extensão obrigatória às pessoas sujeitas ao trabalho forçado, da legislação sobre indemnização por acidentes, doença ou morte;

---

<sup>107</sup> Apenas para lembrar, a este propósito, Henry Nevison sintetizava este fenómeno da seguinte maneira. «A distinção entre as antigas modalidades escravagistas e as modernas formas de trabalho contratado era meramente legal».

- ✓ Este preceito comporta ainda a regra da obrigação de estender a assistência a pessoas a cargo do trabalhador em caso da sua incapacidade, doença ou morte;

A respeito do trabalho livre não se encontra qualquer disposição em relação à esta mesma matéria.

Pela minúcia expressa, por um lado, e pelo conteúdo elaborado e apurado por outro, vejamos a seguir, como o CTICPA tratou os acidentes de trabalho.

Segundo o art. 270º, os trabalhadores indígenas, vítimas de acidentes de trabalho, têm direito a receber dos patrões as compensações seguintes:

1º Por acidente de que resulte incapacidade de trabalho por tempo não superior a três meses, uma pensão correspondente a importância do seu salário enquanto durar a incapacidade;

2º Por acidente de que resulte incapacidade de trabalho por tempo superior a três meses, uma pensão corresponde a 50 por cento da importância do seu salário, à data do acidente, enquanto essa incapacidade subsistir;

3º Por acidente de que resulte a incapacidade permanente, uma pensão vitalícia a um terço da sua importância do seu salário, na ocasião do acidente.

A indemnização a pagar por acidente de que resulte a morte deve ser fixada para cada caso, tendo-se em atenção as circunstâncias em que ela se deu e as possibilidades económicas do patrão. A CTICPA estende o tratamento sobre os acidentes até ao art. 285º.

Uma palavra não podemos deixar de dizer sobre a assistência social. Passamos a enumerar as normas que regulam esta matéria, que vão desde o art. 286º até ao 292º.

São os seguintes os principais aspectos aqui regulados:

- Em cada estabelecimento em que haja mais de vinte crianças, filhos dos trabalhadores e de idade inferior a 7 anos, haverá uma creche onde sejam convenientemente tratadas, durante o período em que as suas mães estiverem no trabalho.
- As mulheres contratadas são sempre dispensadas de qualquer trabalho nos trinta últimos dias prováveis da gestação e nos trinta dias imediatos ao parto. Nos primeiros seis meses de amamentação de seus filhos só podem ser empregadas em trabalhos moderados, em recinto abrigado ou perto das suas habitações.
- Incumbe aos patrões o dever de promover o ensino da língua portuguesa aos filhos dos seus trabalhadores, fornecendo casa para a escola e material escolar sempre que tenham no seu estabelecimento mais de vinte crianças em idade de frequentar a escola primária, se pelo governo isso lhes for determinado. O professor deverá ser nomeado pelo governo, mas quando o patrão deseje manter a escola inteiramente à sua custa terá o direito de o nomear ou exonerar.

- Todo o indivíduo que empregar em oficinas mais de cem trabalhadores fica obrigado a dar aos filhos educação profissional nessas oficinas, caso os pais assim o desejem.
- Em todas as localidades onde haja escola oficial com distância inferior a 4 quilómetros da residência dos trabalhadores, o patrão não poderá impedir que os trabalhadores mandem a essa escola os seus filhos menores de 7 a 14 anos.
- Em qualquer ocasião o curador ou seus agentes, por iniciativa ou por comunicação das autoridades sanitárias, poderão exigir dos patrões as obras necessárias para a conservação dos alojamentos, hospitais, escolas e creches para o uso dos trabalhadores e suas famílias.

Passamos a registar as normas, que são em pequeno número, diga-se desde logo, que se destinam aos cuidados especiais na imposição do trabalho forçado e na criação de medidas para a protecção das famílias na ausência, incapacidade por doença ou acidente e morte dos trabalhadores.

a) O respeito pelos vínculos conjugais e familiares nos recrutamentos de trabalhadores para trabalho obrigatório.

Este princípio encontra-se plasmado no art. 11º, alínea d) da Convenção de 1930 que preceitua que ãcom excepção do trabalho mencionado no art. 10º, a angariação de trabalhadores forçados deve ser feita com respeito dos vínculos conjugais e familiares.

b) Medidas para a protecção das famílias na ausência dos trabalhadores.

Na Convenção sobre trabalho obrigatório (1930) também encontramos disposições sobre medidas para a protecção das famílias dos trabalhadores na sua ausência. O art. 17º, nº 2 dessa Convenção impõe às autoridades competentes que se assegurem de que foram tomadas medidas apropriadas para assegurar a subsistência da família do trabalhador, principalmente facilitar-lhe a remessa para a dita família de uma parte do salário, por um processo seguro, com o assentimento ou a pedido do trabalhador.

c) Extensão às famílias do direito à indemnização por acidente ou doença. A indemnização por morte dos trabalhadores.

Já vimos em que casos os trabalhadores têm direito à indemnização na circunstância de acidentes ou doenças resultantes do trabalho.

Já registamos as disposições que estipulam tal direito. Remetemos esta questão para o ponto de análise de como a OIT influenciou o Direito de Trabalho Colonial em Moçambique no campo específico dos acidentes de trabalho ou doenças resultantes do trabalho, já catalogado atrás.

Temos vindo a fazer referência à influência da OIT sobre o Direito de Trabalho Colonial em Moçambique. O CTICPA é de 1928 e a Convenção que mencionamos data de 1930. Parece uma falácia ou até infundada esta influência. Qualquer pessoa atenta, perguntar-se-ia como é que um

Código de 1928 se deixou influenciar por uma Convenção que só seria aprovada e publicada dois anos depois. E a resposta é simples.

Muitas das disposições do CTICPA foram feitas sob nítida influência do Direito Colonial Internacional vigente na época e das correntes que na época fortemente se afirmavam ó estava em preparação a Convenção de 1930, e Portugal, Membro da OIT, fazia parte integrante dos actos preparatórios do projecto da Convenção.<sup>108</sup>

Posto isto, sempre que falamos de influência, e não obstante o desfasamento temporal entre o CTICPA e as Convenções, deve-se atender sempre o Direito Colonial Internacional vigente naquela época e as correntes que se vinham afirmando, por via dos trabalhos preparatórios das Convenções que mais tarde seriam produzidas e publicadas, de que Portugal era parte integrante.

Finalmente, será necessário assinalar que nada consta sobre o trabalho livre a este respeito, valendo, uma vez mais, a máxima *a maiori ad minus*.

## **5.2. Outra legislação do Direito do Trabalho colonial em Moçambique e Convenções da OIT em que ela se inspira**

A análise acabada de fazer sobre o CTICPA não deverá significar que este último esgote o Direito do Trabalho moçambicano no período colonial, pese embora, como já o dissemos, o CTICPA seja o seu epicentro, indubitavelmente, como aliás acaba de ficar evidente.

A partir do CTICPA, outros diplomas legais foram publicados e produziram efeitos sobre as mais diversas áreas do Direito do Trabalho em Moçambique, *maxime* sobre a duração do trabalho, a remuneração e sobre a segurança e saúde no trabalho.

É, pois, sobre este conjunto de legislação que passaremos a nos debruçar, demonstrando a influência que a OIT exerceu sobre cada uma.

### **5.2.1. Estatuto político, civil e criminal dos indígenas da Guiné, Angola e Moçambique, aprovado pelo Decreto nº 16.473, de 6 de Fevereiro de 1929, que veio a substituir o Estatuto publicado em 1926, só aplicável em Angola e Moçambique**

O primeiro diploma a ser publicado depois da CITCPA, dos vários que o alteraram em alguns dos seus pontos e o completaram noutros ainda, colocando-o em coincidência de fase com as novas circunstâncias que, entretanto, se foram operando, é o Estatuto Político, civil e criminal dos indígenas da Guiné, Angola e Moçambique.

---

<sup>108</sup>Sobre esta matéria *vide* Cunha, Silva (1955). OC, pág. 254.

Vamos extrair dele apenas os preceitos que fazem a estatuição de princípios em matéria de trabalho indígena, os quais correspondem aos arts. 9º e 13º, que reproduzem os artigos correspondentes do Decreto nº 12.533.

É reafirmado o princípio da liberdade do trabalho e limitado o recurso ao trabalho obrigatório à realização de serviços de interesse público de urgência inadiável, quando indispensáveis (art. 9º) e aos casos de condenação penal, permitindo-se a substituição das penas de prisão correcional e de prisão maior, respectivamente, por trabalho correcional e trabalhos públicos (art. 13º, §1º e 2º).

A propósito da relação causa e efeito deste diploma com a OIT, não seremos repetitivos. Basta que se diga que ele se inspira na Convenção nº 29, de 28 de Junho de 1930, sobre Trabalho Forçado.

### **5.2.2. O Acto Colonial**

Dos diplomas posteriores ao código do Trabalho Indígena, o mais importante, em matéria de administração ultramarina, é o Acto Colonial que condensa os princípios fundamentais orientadores da acção colonial portuguesa. Publicado pela primeira vez em 1930 (Decreto nº 18.570, de 08 de Junho) foi declarado em 1933, pela Constituição política nesse ano plebiscitada, matéria constitucional, o que lhe veio dar nova importância, resultante do lugar que passou a ocupar na hierarquia das Leis.<sup>109</sup>

A atribuição de carácter constitucional ao Acto colonial foi feita pela Constituição nos seguintes termos: «São consideradas matéria constitucional as disposições do Acto colonial, devendo o governo publicá-lo novamente com as alterações exigidas pela presente Constituição» (Constituição de 1930, art. 133º). A nova publicação foi feita pelo Decreto nº 22.465, de 11 de Abril de 1933. Posteriormente, o Acto Colonial sofreu algumas alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis nº 1.900, de 21 de Maio de 1935 e 2.009, de 17 de Setembro de 1945.

No que à matéria laboral tange, os princípios que o Acto Colonial consagra constam dos arts. 18º a 21º, que regulam que:

- O trabalho dos indígenas em serviço do Estado ou dos corpos administrativos é remunerado.
- São proibidos todos os regimes pelos quais o Estado se obriga a fornecer trabalhadores indígenas a quaisquer empresas de exploração económica e todos os regimes pelos quais os indígenas existentes em qualquer circunscrição territorial, sejam obrigados a prestar trabalhos às mesmas empresas, por qualquer título.

---

<sup>109</sup> Como refere Cunha, Silva (1955). OC, pág. 206.

- O Estado somente pode compelir os indígenas ao trabalho em obras públicas de interesse geral da colectividade, em ocupação cujos resultados lhes pertençam, em execução da decisão judiciária de carácter penal, ou para cumprimento de obrigações fiscais.
- O regime do contrato de trabalho dos indígenas assenta na liberdade individual e no direito a justo salário e assistência, intervindo a autoridade pública somente para fiscalização.

À medida que vamos registando o trilha do nosso percurso, diploma por diploma, vamos deixando claro quão importante foi termos começado o nosso trabalho por analisar o Direito Colonial Internacional. Com efeito, tendo essa análise sido feita, fácil resulta agora remetermos a análise de cada uma das Convenções para essa parte, sempre que citarmos qualquer delas.

E no caso vertente do Acto Colonial, a obrigatoriedade de remuneração do trabalho indígena e o direito ao justo salário são claramente reflexos da influência exercida pela convenção de 28 de Junho de 1930.<sup>110</sup>

Já tínhamos visto na análise do Direito à remuneração, entre os direitos dos trabalhadores emergentes das relações do trabalho, no percurso que fizemos ao Direito Internacional Colonial, que o art. 14º desta Convenção fixava 3 regras:

- a) Regra de obrigatoriedade de pagamento em numerário;
- b) Regra de equivalência com salários livres;
- c) Regra de obrigatoriedade do pagamento directo e individual ao trabalhador.

Em poucas palavras, apenas para concluir, aqueles preceitos do Acto Colonial são concretizadores desta convenção.

Quanto à proibição de fornecer trabalhadores indígenas a empresas, à proibição de prestar trabalho compelido, salvo excepções em que se cifra o art. 20º, o Acto Colonial sofre influência nítida de Convenção nº 29, de 28 de Junho de 1930. Remetemos a leitura desta matéria à análise que fizemos de restrição do emprego do trabalho obrigatório.

---

<sup>110</sup>O art. 14º desta Convenção dispõe: «Com excepção do trabalho previsto no art. 10º da presente Convenção (trabalho imposto pelos chefes indígenas, com funções administrativas, para fins de interesse público), o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas deverá ser remunerado em moeda e com salários que, para o mesmo género de trabalho, não deverão ser inferiores aos que estiverem em vigor na região em que os trabalhadores forem recrutados.

Os salários deverão ser pagos a cada trabalhador individualmente e não ao seu chefe de tribo ou a qualquer outra autoridade. Os dias de viagem para ir ao lugar de trabalho e voltar deverão ser contados, para efeito de pagamento dos salários, como dias de trabalho.

O presente artigo não terá por efeito proibir o fornecimento aos trabalhadores das rações alimentares habituais como parte do salário, devendo estas rações ser pelo menos equivalentes à soma do dinheiro que elas são tidas como representando; mas nenhuma dedução poderá ser feita no salário, para pagamento de impostos, alimentação, vestuário ou alojamentos especiais que sejam fornecidos ao trabalhador para o conservar em estado de continuar o seu trabalho, em face das condições especiais do seu emprego, nem para fornecimento de ferramentas.

### 5.2.3. A Carta Orgânica do Império Colonial Português

Com o fim de concretizar e tornar exequíveis as disposições do Acto colonial, foi publicada a Carta Orgânica do Império Colonial Português que compila, sistematiza e desenvolve as disposições da Constituição Política aplicáveis nas colónias e as disposições do Acto Colonial.<sup>111</sup>

A Carta Orgânica foi publicada pela primeira vez em 1933, tendo sido aprovada pelo Decreto nº 23.228, de 15 de Novembro desse ano. Sofreu várias modificações, sendo certo que as últimas constam da Lei nº 2.016, de 29 de Maio de 1946 e do Decreto nº 37.542, de 6 de Setembro de 1949.

Em matéria de trabalho indígena da Carta Orgânica, podemos fazer o recorte dos arts. 240º a 245º. Parte deles representa uma reprodução dos preceitos do Acto Colonial que acabamos de transcrever. Por sua vez, as disposições dos arts. 240º, 244º, 245º, reflectem a influência nítida do CTICPA de 1928. Eis o seu conteúdo:

- O Estado não impõe, nem permite que se exija aos indígenas das suas colónias qualquer espécie de trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares, embora não prescindindo de que eles procurem pelo trabalho os meios de subsistência.
- O Regime do contrato de trabalho dos indígenas assenta na liberdade individual e no direito a justo salário e assistência, intervindo a autoridade pública somente para fiscalização.
- É assegurada aos indígenas nas colónias portuguesas liberdade de escolha do trabalho que melhor entenderem, quer de conta própria, quer de conta alheia, nas suas terras ou nas que, para esse efeito, estão destinadas nos territórios do Império. Reserva-se porém o Estado o direito de os tutelar, procurando encaminhá-los para métodos de trabalho por conta própria que melhorem a sua condição individual e social.
- Será organizado um regime de inspecção ao trabalho dos indígenas, directamente dependente do Ministério das Colónias<sup>112</sup>.

Como se pode notar, uma vez mais, temos aqui reflectida claramente a influência da Convenção nº 29, de 28 de Junho de 1930, sobre Trabalho Forçado.

### 5.2.4. Despacho de 16 de Junho de 1964 (Relativo a horários de trabalho organizados por turnos)

Diz o despacho, em síntese que as empresas que tenham aprovados horários de trabalho organizados por turnos, sem indicação dos nomes dos trabalhadores, devem elaborar uma relação, em duplicado, devidamente assinada e carimbada, da qual constem os nomes dos que

---

<sup>111</sup> A Constituição Política de 1930 era aplicável às colónias por força do art. 1º do Acto Colonial que dizia: «A Constituição Política da República, em todas as disposições que por natureza não refiram exclusivamente à Metrópole, é aplicável às colónias, guardados os princípios dos artigos seguintes».

<sup>112</sup> A Inspecção do Trabalho na indústria e no Comércio só seria erigida em matéria de Convenção em 1947 pela OIT ó Convenção nº 81, de 11 de Junho de 1947 sobre a Inspeção do Trabalho.

efectuam os diferentes turnos, bem como o seu dia de descanso semanal. O original deve ser enviado ao Instituto do Trabalho, Previdência e Acção Social e o duplicado deve ser colocado junto ao mapa do horário de trabalho que, nos termos das disposições vigentes, tem de estar patente à fiscalização.

Como é óbvio, este Despacho sofre a influência das Convenções nº 1 (sobre a duração do trabalho nos estabelecimentos industriais, 1919), nº 14 (sobre o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, 1921), nº 30 (Sobre a duração do trabalho no comércio e nos escritórios, 1930), senão vejamos:

A Convenção nº 1, de 29 de Outubro de 1919, no art. 8º dispõe que cada patrão deverá:

- Dar conhecimento, por meio de aviso fixado de forma visível no seu próprio estabelecimento ou em outro local conveniente, ou ainda por qualquer maneira que o governo aprovar, das horas a que começa e acaba o trabalho ou, se este é executado por grupos de operários, das horas a que principia e termina cada turno. As horas serão fixadas de modo que não excedam os limites previstos pela presente Convenção, e, uma vez notificadas, não se poderão modificar senão de harmonia com o modo e forma de aviso aprovado pelo governo.
- Dar conhecimento, pela mesma maneira, dos descansos concedidos durante o tempo da laboração que se considerem como não fazendo parte das horas de trabalho;
- Inscrever num registo, segundo o modo aprovado pela legislação de cada país ou por regulamento da autoridade competente, todas as horas suplementares efectuadas por força dos arts. 3º e 6º da presente Convenção.

Já a Convenção nº 14, de 25 de Outubro de 1921 estatui, pelo art. 2º, que todo o pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou particular, e suas dependências, deve, sob reserva das excepções previstas nesta Convenção, gozar, em cada período de sete dias, de descanso de vinte e quatro horas consecutivas pelo menos. Este descanso será, tanto quanto possível, concedido simultaneamente a todo o pessoal de cada estabelecimento e coincidirá, na medida do possível, também, com os dias consagrados pela tradição ou pelos usos do país ou da região respectiva.

Finalmente, a Convenção nº 30, de 28 Junho de 1930 regula impõe que, pelo art. 11º, seja tomada de medidas adequadas para assegurar uma inspecção eficaz e ao empregador o dever de dar a conhecer, por meio de cartazes apostos de uma maneira visível, nos estabelecimentos ou em qualquer outro lugar conveniente ou segundo qualquer outro modo aprovado pela autoridade competente as horas em que começa e acaba a duração do trabalho ou, se se efectua por turnos, as horas em que começa e acaba cada turno de cada equipa; fazer conhecer, do mesmo modo, os repousos concedidos ao pessoal, repouso que de acordo com o art. 2º, não estão compreendidos na duração do trabalho; Inscrever no registo, segundo o processo aprovado pela autoridade competente, todos os prolongamentos da duração do trabalho que tiverem lugar.



#### **5.2.5. Despacho de 8 de Abril (Facilita o cumprimento do Despacho de 16 de Junho de 1964)**

Regula o Despacho que õas empresas que tenham aprovados horários de trabalho organizados por turnos, sem indicação dos nomes dos trabalhadores, devem elaborar uma relação em duplicado, devidamente assinada e carimbada da qual constarão os nomes dos que efectuam os diferentes turnos, bem como o seu dia de descanso semanal. O original deve ser enviado ao Instituto de Trabalho, Previdência e Acção Social, e o duplicado deve ser colocado junto ao mapa do horário de trabalho que, nos termos das disposições vigentes, tem de estar patente à fiscalização. Todas as modificações à declaração existente, por razões técnicas de mudança de pessoal ou de escala, devem ser anotadas na própria declaração de forma legível, clara e insofismável, à medida que se derem, sendo elaborada nova relação até ao dia 5 do mês seguinte, em face das alterações verificadas no mês anterior, remetendo-se o original ao Instituto do Trabalho.

Este Despacho sofre a influência da OIT, nos mesmos termos que o Despacho de 16 de Junho, já que facilita o seu cumprimento, pelo que, para não sermos repetitivos, remetemos para aí as Convenções e disposições em que se cifra esta influência.

#### **5.2.6. Despacho de 7 de Junho de 1973 (Insere disposições sobre a isenção de horários de trabalho nos estabelecimentos comerciais e industriais).**

Vejamos o conteúdo do despacho:

- õA isenção do horário de trabalho só pode ser concedida a trabalhadores que exerçam cargos de direcção, confiança e fiscalização ou que sejam considerados insubstituíveis por virtudes de especialização e, ainda, aos que estejam ligados às entidades patronais por laços de parentesco muito próximos, se for reduzido o movimento dos respectivos estabelecimentosõ.
- õPodem também ser isentos do horário de trabalho os trabalhadores dos estabelecimentos comerciais situados nos pequenos centros ou estabelecimentos industriais de acentuado carácter ruralõ.
- õOs instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem fixar as retribuições mínimas a que, no caso de serem isentos, terão direito os trabalhadores por eles abrangidosõ.
- õNa falta de disposições incluídas nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial não inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por diaõ.
- õPodem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direcção na empresaõ.

- A prova de parentesco será feita por certidão do registo civil, sempre que requerida conjuntamente pela entidade patronal e pelo trabalhador.

A primeira nota que devemos fazer sobre este Despacho é que ele fixa excepções aos Despachos de 16 de Outubro de 1964 e de 8 de Abril de 1970.

A segunda nota a fazer é que o Despacho aqui em análise sofre a influência das Convenções nº1, nº 14 e nº 30 da OIT, conforme se alcança da explanação abaixo.

A Convenção nº 1, de 29 de Outubro de 1919 (tende a limitar as oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais)<sup>113</sup>

Pelo art 2º desta Convenção fixa-se que ãem todos os estabelecimentos industriais, públicos ou particulares, e suas dependências, de qualquer natureza que sejam, e com exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal, não poderá exceder oito horas por dia e quarenta e oito por semana, salvo as excepções abaixo previstas:

- As disposições deste diploma não se aplicam às pessoas que ocupem um posto de fiscalização ou de direcção, nem qualquer cargo de confiança;
- Quando a duração do trabalho num ou em vários dias da semana for inferior a oito horas por força da Lei ou em virtude de usos ou de convenções entre os organismos patronais e operários, ou entre os representantes dos patrões e dos operários na falta de tais organismos, pode um acto da autoridade competente ou uma convenção entre esses organismos autorizar que o limite das oito horas seja excedido nos outros dias da semana, não se permitindo em caso algum que o acréscimo previsto neste parágrafo exceda uma hora por dia.
- Quando os serviços se efectuarem por turnos, a duração do trabalho pode ser prolongada além de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais, sob condição de a média de horas de trabalho calculada adentro de um período de três semanas ou menos não exceda oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana.

A Convenção nº 14, de 29 de Outubro de 1919 (Convenção sobre a aplicação do repouso semanal nos estabelecimentos industriais)

Regula o art 2º desta Convenção que:

---

<sup>113</sup>Rui Enes Ulrich afirma que 8 horas é o limite reivindicado por todo o operariado contemporâneo, ãsem o menor fundamento científico, mas inspirado apenas na divisão do dia constante da canção das *Trade-Unions* Inglesas: ãEight hours to work, eight hours to play. Eight hours to sleep, eight shillings a day!ö Este autor, na sua obra Ulrich, Rui Ennes (1906). *Legislação operária portuguesa*. Coimbra. França Amado ó Editor, pág. 70 e ss, debruça-se sobre a importância da existência de um limite máximo de trabalho, além do qual o operário não pode trabalhar sem perigo para a sua saúde, sem que seja violado o mais fundamental dos seus direitos, o direito à existência, realçando a responsabilidade do Estado na fixação desse limite.

- Todo o pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial público ou particular, e suas dependências, deverá sob reserva das excepções adiante previstas, gozar em cada período de sete dias, de um descanso de vinte e quatro horas consecutivas pelo menos. Este descanso será, tanto quanto possível, concedido simultaneamente a todo o pessoal de cada estabelecimento. Coincidirá, na medida do possível também, com os dias consagrados pela tradição ou pelos usos do país ou da região respectiva.

Já o seu art. 4º dispõe que cada membro pode autorizar excepções totais ou parciais ao disposto no art. 2º (incluindo nelas a suspensão e a diminuição do descanso) tendo em conta especialmente todas as considerações de ordem económica e humanitária adequadas, e depois de ouvidas as competentes associações patronais e operárias, onde as houver. Esta consulta não será necessária nos casos de excepções já concedidas por virtude da aplicação da respectiva legislação em vigor.

Finalmente, o art. 7º, reza que, no intuito de facilitar a aplicação destas disposições, cada patrão, director ou gerente será obrigado a dar a conhecer, quando o descanso hebdomadário, seja concedido a todo o pessoal ao mesmo tempo, os dias e horas de repouso colectivo, por meio de avisos fixados de forma visível no seu próprio estabelecimento ou em outro local conveniente, ou ainda por qualquer maneira que o governo aprove. Quando o descanso não for concedido a todo o pessoal ao mesmo tempo, a dar a conhecer, por meio de um registo elaborado nos termos aprovados pela legislação do país ou por um regulamento da autoridade competente, quais os operários ou empregados sujeitos a regime especial de descanso, e indicar esse regime.

A Convenção nº 30 (respeitante à regulamentação da duração do trabalho no comércio e nos escritórios) determina através dos arts. 3º e 4º que a duração do trabalho do pessoal ao qual se aplica esta Convenção não pode ultrapassar quarenta e oito horas por semana e oito horas por dia. Esta duração diária pode ser repartida de modo a que não ultrapasse 10 horas. Já o art. 6º estabelece excepções ao regime dos arts. 3º e 4º. Desta forma, regulamentos de autoridade pública poderão autorizar a repartição da duração do trabalho por um período mais longo que uma semana, com a condição de a duração média do trabalho calculada pelo número de semanas consideradas não ultrapassar quarenta e oito horas por semana e, de nenhum caso, a duração ultrapassar dez horas.

## **6. O Império das Companhias de Moçambique, da Zambézia e do Niassa**

Como vimos atrás, o Acto Geral de Bruxelas constituiu o momento de conciliação entre propósitos de combate das práticas escravagistas e a necessidade de uma ocupação efectiva dos territórios coloniais. Dela emergiu a organização de um aparato administrativo, judicial, militar e religioso, que se disseminou territorialmente no interior do continente africano. Como também

vimos, as insuficiências humanas e administrativas de Portugal impediam a ocupação efectiva das suas colónias, princípio saído, como já dissemos da Conferência de Berlim.

Para o suprimento das supracitadas carências, Portugal foi mantendo a sua ocupação e impondo o seu domínio colonial através da sua máquina administrativa, militar e religiosa até aos limites da possibilidade de extensão dessa máquina. Depois da conferência de Berlim, Portugal, adoptou a concessão do centro e norte de Moçambique a companhias privadas, as quais criaram os seus impérios dentro do Império português, implementando, a par do Indigenato, o *chibalo*. O indigenato e o *chibalo* passaram a significar atrozes condições de trabalho e abuso grave de trabalhadores, não só sobre as suas condições de trabalho, como também sobre o género, infância e acesso à educação e saúde. À Companhia de Moçambique foi concessionada em 1891 a exploração de terras nos Distritos de Sofala, Manica e Tete. Ao invés de procurar trabalhar para o fim da escravatura, permitiu a sua subsistência e transformou-a em condições análogas à escravatura ó o trabalho forçado.<sup>114</sup>

Aos moçambicanos foi negado o acesso a bens e serviços, em virtude de serem classificados como indígenas. O indigenato e o *chibalo* eram um produto pelo qual as autoridades da companhia de Moçambique e moçambicanos negociavam tanto os limites de inclusão como os de exclusão, de trabalho e de Império. Sob o domínio de companhia de Moçambique, o *chibalo* abrangeu uma gama de formas de trabalho não livre, de contrato de trabalhadores hindus. O *chibalo* foi perpetuado pela obrigação de trabalhar em códigos de trabalho de Companhia e do viciado imposto de palhota e o sistema de sondagem do imposto, principalmente em resposta ao pretexto internacional contra o trabalho forçado para incluir termos de proteger os direitos dos trabalhadores em códigos de trabalho da companhia. Ou pelo menos era esse o caso no papel. Como remata Daniela Mark, ão que se pretendia alcançar ao se traçar essas Leis se não era simplesmente ãpara o Inglês verõ?<sup>115</sup>

Em 1942, a concessão da Companhia de Moçambique chegou ao fim depois de 51 anos. A concessão da Companhia do Niassa (que explorava terras nas províncias de Nampula, Cabo-Delgado e Niassa, na região norte do país) tinha terminado há mais de dez anos antes desta data, e a concessão da Companhia da Zambézia (que explorava terras na região centro-nordeste, concretamente na província da Zambézia) perto de trinta anos antes. Sem embargo, o fim da concessão da Companhia de Moçambique, em 1942, não significou o fim do *chibalo* ou do indigenato. Só quase vinte anos depois, em 1961, é que o indigenato foi revogado e o *chibalo* abolido.<sup>116</sup>

Portugal só viria a ratificar em 1956 uma Convenção de 1930, 26 anos mais tarde, Convenção por que muito se bateu a OIT ó a Convenção nº 29, de 1930, sobre a abolição do trabalho

---

<sup>114</sup>Sobre a concessão do centro e norte de Moçambique a companhias privadas, que criaram os seus impérios dentro do Império português, vide Mark, Daniela Nicole (2012). OC, pág. 77.

<sup>115</sup>Sobre o impacto do *chibalo* vide Mark, Daniela Nicole (2012). OC, pág. 78.

<sup>116</sup>Como refere Mark, Daniela Nicole (2012). OC págs. 95698.

forçado. É nossa convicção que o Estado português, pelo menos, terá sido coerente com a realidade. Porque ratificar uma Convenção sobre abolição de trabalho forçado, quando a realidade nas suas colónias revelava que, mesmo com a escravatura abolida formalmente, os povos colonizados continuavam submetidos a práticas de trabalho muito próximas à escravatura? Coincidência? Os factos falam por si. É só ver a tabela seguinte.<sup>117</sup>

**Tabela 1.** Convenções da OIT ratificadas por Portugal

CONVENÇÃO	ASSUNTO	RATIFICAÇÃO	PUBLICAÇÃO NO D.R.	REGISTO NO B.I.T.
Convenção nº 1	Duração do trabalho (indústria), 1919	Dec. 15.361 de 3.4.28	D.G. I Série n.º 207 de 14.4.28	3.7.28
Convenção nº 4	Trabalho nocturno de mulheres, 1919 Nota: revista parcialmente pela Convenção 89 Denunciada em 8.12.93	Dec. 20.988 de 25.11.31	D.G. I Série n.º 57 de 8.3.32	10.5.32
Convenção nº 6	Trabalho nocturno de menores (indústria), 1919	Dec. 20.992 de 25.11.31	D.G. I Série n.º 58 de 9.3.32	10.5.32
Convenção nº 7	<u>Idade mínima de admissão (trabalho marítimo), 1920</u> Nota: revista pela Conv.138 Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Conv. 138	D.L.43.020 de 15.6.60	D.G. I Série n.º 138 de 15.6.60	24.10.60
Convenção nº 8	<u>Subsídio de desemprego em caso de perda por naufrágio, 1920</u>	Dec. 133/80 de 28.11	D. R. I Série n.º 276 de 28.11.80	19.5.81
Convenção nº 11	<u>Direito de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas, 1921</u>	Lei 41/77 de 18.6	D. R. I Série n.º 139 de 18.6.77	27.9.77
Convenção nº 12	<u>Reparação de acidentes de trabalho (agricultura), 1921</u>	D.L.42.874 de 15.3.60	D.G. I Série n.º 61 de 15.3.60	16.5.60
Convenção nº 14	Descanso semanal (indústria), 1921	Dec. 15.362 de 3.4.28	D. G. I Série n.º 85 de 14.4.28	3.7.28

<sup>117</sup>Como reconhece Maria Cristina Fernandes Rodrigues, ão longo do processo conducente à adopção, em 1930, da Convenção nº 29, a OIT é vista com grande receio por parte do nosso país (Portugal), por se entender que exorbitava das suas competências e se imiscuía em questões estritamente da soberania nacional de cada Estado. Em ofício dirigido ao Ministro das Colónias, o Ministro dos Negócios Estrangeiros, em Novembro de 1929, faz as seguintes considerações, como salienta esta autora: ão trabalho indígena nas Colónias é assunto que preocupa a Sociedade das Nações e o *Bureau International du Travail*. Este último, no questionário que acaba de enviar aos Estados, que nele estão representados, formula uma série de perguntas tendentes a fixar as bases de uma convenção, reguladora do chamado trabalho forçado. A tendência do questionário é manifestamente de internacionalizar a administração indígena e de submeter a nossa comissão internacional, que funcionaria em Genebra, tudo quanto se relacione com o trabalho indígena. É evidente que semelhante plano é inexequível e não pode merecer a aprovação das Potências Coloniais. Como, porém, há ou pode haver, projectos de interferência colonial, e como a votação é dada a países que nenhum interesse directo têm, carecemos de tratar o assunto com uma grande reserva e ao mesmo tempo com grande conhecimento de causa. Sobre esta matéria *vide* Rodrigues, Maria Cristina Fernandes (2012). *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. Dissertação submetida para obtenção do grau de Doutor em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, págs. 168-179.

Convenção nº 17	Reparação dos acidentes de trabalho, 1925	Dec. 16.586 de 9.3.29	D.G. I Série n.º 57 de 12.3.29	27.3.29
Convenção nº 18	Doenças profissionais, 1925	Dec. 16.587 de 9.3.29	D.G. I Série n.º 57 de 12.3.29	27.3.29
Convenção nº 19	Igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de acidentes de trabalho, 1925	Dec. 16.588 de 9.3.29	D.G. I Série n.º 57 de 12.3.29	27.3.29
Convenção nº 22	<u>Contrato de trabalho dos marítimos, 1926</u>	Dec. 112/82 de 11.10	D. R. I Série n.º 235 de 11.10.82	26.5.83
Convenção nº 23	<u>Repatriamento dos marítimos, 1926</u>	Dec. 113/82 de 13.10	D. R. I Série n.º 237 de 13.10.82	26.5.83
Convenção nº 26	Métodos de fixação dos salários mínimos, 1928	DL. 42.521 de 23.9.59	D.G. I Série n.º 219 de 23.9.59	10.11.59
Convenção nº 27	Indicação do peso nos grandes volumes transportados em barco, 1929	Dec. 20.771 de 31.12.31	D.G. I Série n.º 13 de 16.1.32	1.3.32
Convenção nº 29	Trabalho forçado, 1930	Dec. 40.646 de 16.6.56	D.G. I Série n.º 123 de 16.6.56	26.6.56
Convenção nº 45	Emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos, 1935	D. L. 27.891 de 26.7.37	D.G. I Série n.º 172 de 26.7.37	18.10.37
Convenção nº 63	<u>Estatísticas de salários e de horas de trabalho, 1938</u> Nota: deixou de estar aberta à ratificação após entrada em vigor da Conv. 160 que a revê. Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção 160	Dec. 90/81 de 15.7	D. R. I Série n.º 160 de 15.7.81	24.2.83
Convenção nº 68	Alimentação e serviço de mesa a bordo (tripulação dos navios), 1946	D. L. 38.340 de 16.7.51	D.G. I Série n.º 147 de 16.7.51	13.6.52
Convenção nº 69	Diploma de aptidão profissional dos cozinheiros de bordo, 1946	D. L. 38.344 de 21.7.51	D.G. I Série n.º 152 de 21.7.51	13.6.52
Convenção nº 72	Férias remuneradas dos marítimos, 1946 Nota: não recebeu o n.º necessário de ratificações p/ a sua entrada em vigor. Deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor Convenção 91 que a revê.	D. L. 38.349 de 30.7.51	D.G. I Série n.º 159 de 30.7.51	não se procedeu ao registo junto do BIT (1)
Convenção nº 73	Exame médico dos marítimos, 1946	D. L. 38.362 de 4.8.51	D.G. I Série n.º 164 de 4.8.51	13.6.52
Convenção nº 74	Certificado de aptidão de marinheiro qualificado, 1946	D. L. 38.365 de 6.8.51	D.G. I Série n.º 165 de 6.8.51	13.6.52
Convenção nº 75	Alojamento da tripulação a bordo, 1946 Nota: não chegou a entrar em vigor por não ter recebido o n.º de ratificações necessárias. Deixou de estar aberta à ratificação após entrada em vigor da Convenção 92, que a revê	D. L. 38.377 de 7.8.51	D.G. I Série n.º 166 de 7.8.51	não se procedeu ao registo junto do BIT (2)
Convenção nº 77	<u>Exame médico de aptidão de crianças e adolescentes (indústria),</u>	Dec.115/82 de 15.10	D. R. I Série n.º 239 de 15.10.82	26.5.83

	<u>1946</u>			
Convenção nº 78	<u>Exame médico de aptidão de crianças e adolescentes (trabalhos não industriais), 1946</u>	<u>Dec.111/82 de 7.10</u>	D. R. I Série n.º 232 de 7.10.82	26.5.83
Convenção nº 81	<u>Inspecção do trabalho, 1947</u>	D. L. 44.148 de 6.1.62	D.G. I Série n.º 5 de 6.1.62	12.2.62
Convenção nº 87	<u>Liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948</u>	Lei 45/77 de 7.7	D. R. I Série n.º 155 de 7.7.77	14.10.77
Convenção nº 88	<u>Organização do serviço de emprego, 1948</u>	D. L. 174/72 de 24.5	D.G. I Série n.º 122 de 24.5.72	23.6.72
Convenção nº 89	<u>Trabalho nocturno de mulheres (revisão), 1948</u> Nota: revê parcialmente a Convenção n.º 4. Denunciada em 27.2.92	D. L. 44.862 de 23.1.63	D.G.I Série n.º 19 de 23.1.63	2.6.64
Convenção nº 91	<u>Férias remuneradas dos marítimos (revisão), 1949</u> Nota: revê a Convenção 72. Deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 146 que a revê. Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção 146	D. L. 38.793 de 21.6.52	D.G. I Série n.º 137 de 21.6.52	29.7.52
Convenção nº 92	<u>Alojamento da tripulação a bordo (revisão), 1949</u> Nota: revê a Convenção n.º 75	D. L. 38.800 de 25.6.52	D.G. I Série n.º 140 de 25.6.52	29.7.52
Convenção nº 95	<u>Protecção do salário, 1949</u>	Dec. 88/81 de 14.7	D. R. I Série n.º 159 de 14.7.81	24.2.83
Convenção nº 96	<u>Agências de colocação não gratuitas (revisão), 1949 (3)</u> Nota: Deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 181 que a revê. Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção 181.	D.G.68/84 de 17.10	D. R. I Série n.º 241 de 17.10.84	7.6.85
Convenção nº 97	<u>Trabalhadores migrantes (revisão), 1949</u>	Lei 50/78 de 25.7	D. R. I Série n.º 169 de 25.7.78	12.12.78
Convenção nº 98	<u>Direito de organização e de negociação colectiva, 1949</u>	D. L. 45.758 de 12.6.64	D.G. I Série n.º 138 de 12.6.64	1.7.64
Convenção nº 100	<u>Igualdade de remuneração, 1951</u>	D. L. 47.302 de 4.11.66	D.G. I Série n.º 256 de 4.11.66	20.2.67
Convenção nº 102	<u>Segurança Social (norma mínima), 1952 (4)</u>	D. P. R. 25/92 de 3.11	D. R. I Série n.º 254 de 3.11.92	17.3.94
Convenção nº 103	<u>Protecção da maternidade (revisão), 1952</u> Nota: revista pela Convenção nº 183 Denunciada automaticamente na sequência da ratificação da Convenção nº 183	D. L. 63/84 de 10.10	D. R. I Série n.º 235 de 10.10.84	2.5.85
Convenção nº 104	<u>Abolição das sanções penais (trabalhadores indígenas), 1955</u>	D. L. 42.691 de 30.11.59	D.G. I Série n.º 276 de 30.11.59	12.4.60

Convenção Nº 105	Abolição do trabalho forçado, 1957	D. L. 42.381 de 13.7.59	D.G. I Série n.º 158 de 13.7.59	23.11.59
Convenção nº 106	<u>Descanso semanal (comércio e escritórios), 1957</u>	D.L.43.005 de 3.6.60	D.G. I Série n.º 130 de 3.6.60	24.10.60
Convenção nº 107	<u>Populações aborígenes e tribais, 1957</u> Nota: deixou de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 169, que a revê Denunciada em 07.09.09	D. L. 43.281 de 29.10.60	D.G. I Série n.º 252 de 29.10.60	22.11.60
Convenção nº 108	<u>Documentos de identificação dos marítimos, 1958</u>	D. L. 47.712 de 19.5.67	D.G. I Série n.º 118 de 19.5.67	3.8.67
Convenção nº 109	<u>Salários, duração do trabalho a bordo e lotações (revisão), 1958</u> Nota: Não recebeu o número necessário de ratificações para a sua entrada em vigor. Deixa de estar aberta à ratificação após a entrada em vigor da Convenção 180, que a revê	Dec.90/80 de 23.9	D. R. I Série n.º 220 de 23.9.80	9.1.81
Convenção nº 111	Discriminação (emprego e profissão), 1958	D. L. 42.520 de 23.9.59	D. G. I Série n.º 219 de 23.9.59	19.11.59
Convenção nº 115	<u>Protecção contra as radiações, 1960</u>	Dec.26/93 de 18.8	D. R. I Série n.º 193 de 18.8.93	17.3.94
Convenção nº 117	<u>Política social (objectivos e normas de base), 1962</u>	Dec.57/80 de 1.8	D. R. I Série n.º 176 de 1.8.80	9.1.81
Convenção nº 120	<u>Higiene (comércio e escritórios), 1964</u>	Dec.81/81 de 29.6	D. R. I Série n.º 146 de 29.6.81	24.2.83
Convenção nº 122	<u>Política de emprego, 1964</u>	Dec.54/80 de 31.7	D. R. I Série n.º 175 de 31.7.80	9.1.81
Convenção nº 124	<u>Exame médico dos adolescentes (trabalhos Subterrâneos), 1965</u>	D.G.61/84 de 4.10	D. R. I Série n.º 231 de 4.10.84	2.5.85
Convenção nº 127	<u>Peso máximo, 1967</u>	D.G.17/84 de 4.4	D. R. I Série n.º 80 de 4.4.84	2.10.85
Convenção nº 129	<u>Inspecção do Trabalho (agricultura), 1969</u>	Dec.91/81 de 17.7	D. R. I Série n.º 162 de 17.7.81	24.2.83
Convenção nº 131	<u>Fixação dos salários mínimos, 1970</u>	Dec.77/81 de 19.6	D. R. I Série n.º 138 de 19.6.81	24.2.83
Convenção nº 132	<u>Férias anuais remuneradas (revisão), 1970 (5)</u>	Dec.52/80 de 29.7	D. R. I Série n.º 173 de 29.7.80	17.3.81
Convenção nº 135	<u>Representantes dos trabalhadores, 1971</u>	Dec.263/76 de 8.4	D. R. I Série n.º 84 de 8.4.76	31.5.76
Convenção nº 137	<u>Repercussões sociais dos novos métodos das Operações portuárias, 1973</u>	Dec.56/80 de 1.8	D. R. I Série n.º 176 de 1.8.80	9.1.81
Convenção nº 138	<u>Idade mínima de admissão ao emprego, 1973 (6)</u> Nota: Revê a Convenção n.º 7	D. P. R. 11/98 de 19.3	D. R. I Série A n.º66 de 19.3.98	20.5.98
Convenção nº 139	<u>Prevenção e controlo dos riscos profissionais causados por substâncias e agentes cancerígenos, 1974</u>	D. P. R. 61/98 de 18.12	D. R. I Série A n.º 291 de 18.12.98	3.05.99
Convenção nº 142	<u>Valorização dos recursos humanos, 1975</u>	Dec.62/80 de 2.8	D. R. I Série n.º 177 de 2.8.80	9.1.81



Convenção nº 143	<u>Trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975</u>	Lei 52/78 de 25.7	D. R. I Série n.º 169 de 25.7.78	12.12.78
Convenção nº 144	<u>Consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho, 1976</u>	Dec.63/80 de 2.8	D. R. I Série n.º. 177 de 2.8.80	9.1.81
Convenção nº 145	<u>Continuidade do emprego (marítimos), 1976</u>	Dec.109/82 de 6.10	D. R. I Série n.º 231 de 6.10.82	26.5.83
Convenção nº 146	<u>Férias anuais remuneradas (marítimos), 1976 (7)</u>	Dec.108/82 de 6.10	D. R. I Série n.º 231 de 6.10.82	25.6.84
Convenção nº 147	<u>Marinha mercante (normas mínimas), 1976</u>	D.G.65/83 de 25.7	D. R. I Série n.º 169 de 25.7.83	2.5.85
Convenção nº 148	<u>Ambiente de trabalho (poluição do ar, ruído e vibrações), 1977</u>	Dec.106/80 de 15.10	D. R. I Série n.º 239 de 15.10.80	9.1.81
Convenção nº 149	<u>Pessoal de enfermagem, 1977</u>	Dec.80/81 de 23.6	D. R. I Série n.º 141 de 23.6.81	28.5.85
Convenção nº 150	<u>Administração do trabalho (papel, funções e organização), 1978</u>	Dec. 53/80 de 30.7	D. R. I Série n.º 174 de 30.7.80	9.1.81
Convenção nº 151	<u>Relações de trabalho na função pública, 1978</u>	Lei 17/80 de 15.7	D. R. I Série n.º 161 de 15.7.80	9.1.81
Convenção nº 155	<u>Segurança e saúde dos trabalhadores, 1981</u>	D.G.1/85 de 16.1	D. R. I Série n.º 13 de 16.1.85	28.5.85
Protocolo de 2002	Relativo à Convenção sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, 1981	D.P.R. 104/2010 de 25.10	<u>D.R. I Série nº 207 de 25.10.2010</u>	12.11.2010
Convenção nº 156	<u>Trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981</u>	D.G.66/84 de 11.10	D. R. I Série n.º 236 de 11.10.84	2.5.85
Convenção nº 158	<u>Cessação da relação de trabalho, 1982</u>	D. P. R. 68/94 de 27.8	D. R. I Série n.º 198 de 27.8.94	27.11.95
Convenção nº 159	<u>Readaptação profissional e emprego de deficientes, 1983</u>	D. P. R. 56/98 de 2.12	D. R. I Série A n.º 278 de 2.12.98	3.05.99
Convenção nº 160	<u>Estatísticas do Trabalho, 1985</u> Nota: revê a Convenção n.º. 63 (8)	Dec. 22/93 de 26.6	D. R. I Série n.º 148 de 26.6.93	8.12.93
Convenção nº 162	<u>Segurança na utilização do amianto, 1986</u>	D. P. R. 57/98 de 2.12	D. R. I Série A n.º 278 de 2.12.98	3.05.99
Convenção nº 171	<u>Trabalho nocturno, 1990</u>	D. P. R. 69/94 de 9.9	D. R. I Série A n.º 209 de 9.9.94	27.11.995
Convenção nº 173	Protecção dos créditos dos trabalhadores por insolvência do empregador, 1992	Dec. P. R. nº 136/2012, de 08.08	D.R., I Série nº 153, de 08.08.2012	
Convenção nº 175	<u>Trabalho a tempo parcial, 1994</u>	D. P. R. 50/2006 de 28.4	D. R. I Série - A n.º 83 de 28.04.2006	02.06.2006
Convenção nº 176	<u>A segurança e saúde nas minas, 1995</u>	D. P. R. 55/01 de 23.10	D. R. I série - A n.º 246 de 23.10.2001	25.03.2002
Convenção nº 181	<u>Agências de emprego privadas, 1997</u> Nota: revê a Convenção n.º 96.	D. P. R. 13/01 de 31.01	D. R. I Série - A n.º 37 de 13.02.2001	25.03.2002
Convenção nº 182	<u>Interdição das piores formas de trabalho das crianças, 1999</u>	D. P. R. 28/2000 de 26.05	D. R. I Série A n.º 127 de 1.6.2000	15.06.2000
Convenção nº 183	Protecção da maternidade, 2000 Nota: revê a Convenção nº 103	Dec. P. R. nº 137/2012, de 08.08	D.R. nº 153, I Série, nº 153, de 08.08.2012	
Convenção nº 184	Segurança e saúde na agricultura, 2001	Dec. P. R. nº 135/2012, de 08.08	DR, I Série, nº 153, de 08.08.2012	

**Notas**

- (1) por se ter entretanto optado pela ratificação da Convenção n.º 91
- (2) Por se ter entretanto optado pela ratificação da Convenção n.º 92
- (3) com aceitação da parte III
- (4) com aceitação das Partes II a X
- (5) duração da licença - 21 dias
- (6) 16 anos para o regime jurídico do contrato individual de trabalho e 18 anos nas relações de emprego público
- (7) duração da licença - 30 dias
- (8) foram aceites todos os artigos da parte I

Fonte: [http://www.dgert.mtss.gov.pt/conteudos%20de%20ambito%20geral/oit/oit\\_convencoes.htm](http://www.dgert.mtss.gov.pt/conteudos%20de%20ambito%20geral/oit/oit_convencoes.htm)

Vejamos um exemplo da influência da OIT sobre a ordem jurídica interna portuguesa.

Embora a ratificação da Convenção do OIT sobre a duração do trabalho na indústria, de 1919, só ocorra em 1928, este é um caso exemplar da pressão que as normas internacionais exerciam sobre a ordem jurídica interna. A legislação de Maio de 1919 é tributária dos Acordos de paz de Versalhes, onde nasceu a OIT e dos princípios que presidiram à sua constituição: Jornada legal de trabalho limitada a oito horas e democratização do regime das fábricas. Quer o *Bulletin Officiel*, quer a *Revue Internationale du Travail*, desde 1919, nas suas publicações, dão ênfase à temática das oito horas. No primeiro, que publica a documentação oficial da Organização, faz-se em cada número a resenha das decisões tomadas, por cada país, relativamente às decisões de Washington e outras; na segunda são publicados artigos, estudos e relatórios da Organização e dos Estados Membros. Em 1925 e 1926, publica a revista dois artigos do Professor Edgard Milhaud intitulados «Os resultados do estabelecimento da jornada de oito horas de trabalho». Novo artigo é publicado, em Agosto de 1926, da autoria de Albert Tomas, o Director do *Bureau International du Travail*, com o título «A propósito das oito horas e para fazer o ponto de situação». A sua argumentação gravita em torno da necessidade da ratificação da Convenção de 1919 por parte dos países, sem a qual não há possibilidade de intervenção por parte das instâncias internacionais. Na secção Relatórios e Inquéritos, a revista publica a síntese de um grande inquérito sobre a regulamentação da duração do trabalho na indústria europeia.

Como se pode notar, a jornada legal de trabalho limitada a oito horas era temática dominante nos fóruns internacionais na época, tendo em conta a influência que exercia sobre os quadros jurídicos nacionais, independentemente da ratificação da Convenção, que, como referimos, no caso português, é posterior à publicação da legislação nacional.<sup>118</sup>

Outro exemplo é o dos salários mínimos. Das 5 Convenções sobre salários mínimos aprovadas pela OIT até 1974, Portugal ratificou apenas uma, a Convenção nº 26, de 1928, relativa aos métodos de fixação de salários mínimos, 31 anos depois da sua adopção pela OIT, em 1959. Na Conferência de 1928, Portugal foi eleito para a Comissão dos salários mínimos, composta por 14 membros, sendo um dos países mais votados, o que leva o Ministro de Portugal em Berna a

---

<sup>118</sup>Sobre esta temática, vide Rodrigues, Maria Cristina Fernandes (2006). *Trabalhar em Portugal (1910 a 1933) a análise da legislação sobre os direitos dos trabalhadores*. Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Sociologia. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Departamento de Sociologia, págs. 78-83.

solicitar ao Ministério dos Negócios Estrangeiros instruções urgentes. E as instruções deste último vão no sentido de a posição ser ãneutral na votação de salários de forma a não criar responsabilidade alguma para o governo português e de salvaguarda da õsituação da nossa economiaã. Como relata Maria Cristina Fernandes Rodrigues ãesclarecedor é o parecer da Associação Industrial Portuguesa, emitido a 12 de Maio de 1928, sobre o projecto da Convenção sobre salários mínimosã. Vejamos alguns excertos desse parecer:

ã [í ] Em princípio, a Associação Industrial Portuguesa considera perigosa toda a regulamentação de salários. O salário é sempre condicionado pela capacidade de lucro da indústria; pretender fixar-lhe um mínimo é correr um risco de impor à indústria um ónus possivelmente inoportável, atrofiando-lhe o desenvolvimento e provocando talvez uma crise de desemprego mais grave do que o mal que se pretende corrigir. Mas, a ser necessária uma regulamentação, em casos sempre excepcionais, essa regulamentação deverá ter um carácter estritamente nacional. Qualquer intervenção internacional em matéria de salários pode ter as mais graves consequências para a nossa indústria e para a nossa economia [í ].<sup>119</sup>

---

<sup>119</sup>Vide a este respeito Rodrigues, Maria Cristina Fernandes (2012). *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. Dissertação submetida para obtenção do grau de Doutor em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, págs. 334-351.

## **PARTE III - O Direito do Trabalho moçambicano pós-independência e sua relação com a OIT**

### **CAPÍTULO I - Constituições da República de 1975, 1990 e 2004**

---

#### **1. Nota Introdutória**

Depois de um vasto percurso pelo Direito do Trabalho Colonial em Moçambique e a sua relação com OIT, ocupar-nos-emos, neste capítulo, da influência que OIT exerceu, e continua a exercer, sobre o Direito do Trabalho de Moçambique independente.

Por uma questão de arrumação do nosso trabalho, faremos uma dissertação sobre como a OIT exerceu influência sobre cada uma das Constituições do nosso país e depois sobre as diversas Leis do Trabalho e outros diplomas legislativos do novo Estado moçambicano, proclamado com a Independência sobre o jugo colonial português em 25 de Junho de 1975.

#### **2. Constituições da República de 1975, 1990 e 2004 e sua relação com a OIT**

Não nos interessará abordar o conjunto de cada uma das Constituições. O que faremos será extrair de cada uma delas o que passaremos a designar por Constituição Laboral, artigo por artigo, fazendo em paralelo uma demonstração da fonte por que se inspiraram na Constituição da OIT e na Declaração da Filadélfia (seu anexo), por meio de uma grelha comparativa. No fim, faremos uma síntese comparativa das 3 (três) tabelas que irão compor a grelha comparativa.

**Tabela 2.** Constituição da RPM de 1975 vs Constituição da OIT

Constituição da República Popular de Moçambique de 1975	Constituição da OIT e Declaração Filadélfia (Anexo da Constituição)
<p><b>Art. 6º</b> [...]. No processo de edificação da base económica avançada da República Popular de Moçambique, o Estado procederá à liquidação do sistema de exploração do homem pelo homem.</p> <p><b>Art. 7º</b> Na República Popular de Moçambique, o trabalho é dignificado e protegido e é força motriz de desenvolvimento. O trabalho é um direito e um dever para todos os cidadãos de ambos os sexos, e constitui critério para distribuição da riqueza nacional.</p> <p><b>Art. 11º</b> O Estado encoraja os camponeses e trabalhadores individuais a organizarem-se em formas colectivas de produção cujo desenvolvimento apoia e orienta.</p>	<p>Sem paralelo na OIT</p>
<p><b>Art. 31º</b> Na República Popular de Moçambique o trabalho e a educação constituem direitos e deveres de cada cidadão. Combatendo a situação de atraso criada pelo colonialismo, o Estado promove as condições necessárias para a extensão do gozo destes direitos a todos os cidadãos.</p>	<p><b>I</b> A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) O trabalho não é uma mercadoria; c) A penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; d) A luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos governos, e tomem com eles decisões de carácter democrático, visando o bem comum.</p>
<p><b>Art. 32º</b> Todos os cidadãos têm direito à assistência em caso de incapacidade e na velhice. O Estado promove a criação de organismos que garantam o exercício desse direito.</p>	<p><b>III</b> A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: f) Ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal protecção é necessária, como assistência médica completa;</p>

**Tabela 3. Constituição RM 1990 vs Constituição da OIT**

Constituição da República de Moçambique de 1990 (Artigo e Conteúdo)	Constituição OIT e Declaração Filadélfia. Anexo da Constituição OIT (Conteúdo)
<p>Preâmbulo</p> <p>[...] o Estado que criamos possibilitou ao povo moçambicano o aprofundamento da democracia e, pela primeira vez na sua história, o exercício do poder político e a organização e direcção da vida económica e social à escala nacional.</p> <p>A prática de funcionamento das instituições do Estado e a prática democrática dos cidadãos impôs novas definições e desenvolvimentos.</p> <p>Após quinze anos de independência, o povo moçambicano, usando do seu direito inalienável de soberania, decidido a consolidar a unidade nacional e dignificar o homem moçambicano, adopta e proclama esta constituição que é Lei básica de toda a organização política e social na República de Moçambique.</p> <p>As liberdades e os direitos fundamentais que a Constituição consagra são conquistas do povo moçambicano na sua luta pela construção de uma sociedade de justiça social, onde a igualdade dos cidadãos e o imperativo da Lei são os pilares da democracia.</p> <p>Nós povo moçambicano, determinados a aprofundar o ordenamento da vida política no nosso país, dentro de um espírito de responsabilidade e pluralismo de opinião, decidimos organizar a sociedade de tal forma que a vontade dos cidadãos seja o valor maior da nossa soberania.</p>	<p>Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à protecção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à protecção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;</p> <p>Considerando que a não adopção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.</p> <p>As altas partes contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Título II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Direitos, Deveres e liberdades fundamentais</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Capítulo II</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Direitos, Deveres e Liberdades</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 76º</b></p> <p>1. Os cidadãos gozam de liberdade de associação;</p> <p>2. As organizações sociais e as associações têm o direito de prosseguir os seus fins, criar instituições destinadas a alcançar os seus objectivos específicos e possuir património para a realização das suas actividades, nos termos da Lei.</p>	<p style="text-align: center;"><b>I</b></p> <p>A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:</p> <p>b) A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Capítulo V</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Direitos e Deveres económicos, sociais e culturais</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 88º</b></p> <p>1. O trabalho constitui direito e dever de cada cidadão, independentemente do sexo.</p> <p>2. Cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão.</p> <p>3. O trabalho compulsivo é proibido, exceptuando-se o trabalho realizado no quadro da legislação penal.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 89º</b></p> <p>1. Todo o trabalhador tem direito à justa remuneração, descanso, férias e à reforma nos termos da Lei.</p>	<p style="text-align: center;"><b>I</b></p> <p>A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:</p> <p>a) O trabalho não é uma mercadoria;</p> <p style="text-align: center;"><b>III</b></p> <p>A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:</p> <p>a) Proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;</p> <p>b) Dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a</p>

<p>2. O trabalhador tem direito à segurança e saúde no trabalho.</p> <p>3. O trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na Lei</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 90º</b></p> <p>1. Os trabalhadores têm a liberdade de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos.</p> <p>2. O princípio da actividade sindical é regulado por Lei.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 91º</b></p> <p>1. Os trabalhadores têm direito à greve, sendo o seu exercício regulado por Lei;</p> <p>2. A Lei limita o exercício do direito à greve nos serviços e actividades essenciais, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade e da segurança nacional;</p> <p>3. É proibido o <i>lock-out</i>.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 93º</b></p> <p>1. Todos os cidadãos têm o direito à assistência em caso de incapacidade e velhice.</p> <p>2. O Estado promove e encoraja a criação de condições para a realização deste direito.</p>	<p>satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;</p> <p>c) Favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;</p> <p>d) Adoptar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;</p> <p>e) Assegurar o direito de ajustes colectivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para a melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e económica;</p> <p>f) Ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal protecção é necessária, como assistência médica completa;</p> <p>g) Assegurar uma protecção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;</p> <p>h) Garantir a protecção da infância e da maternidade;</p> <p>i) Obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;</p> <p>j) Assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.</p>
---	---

**Tabela 4.** Constituição RM 2004 vs Constituição OIT

Constituição RM 2004 (Artigo e conteúdo)	Constituição OIT e Declaração de Filadélfia (Anexo) (Conteúdo)
<p><b>Preâmbulo</b></p> <p>A Luta Armada de Libertação Nacional, respondendo aos anseios seculares do nosso Povo, aglutinou todas as camadas patrióticas da sociedade moçambicana num mesmo ideal de liberdade, unidade, justiça e progresso, cujo escopo era libertar a terra e o Homem.</p> <p>Conquistada a Independência Nacional em 25 de Junho de 1975, devolveram-se ao povo moçambicano os direitos e as liberdades fundamentais.</p> <p>A Constituição de 1990 introduziu o Estado de Direito Democrático, alicerçado na separação e interdependência dos poderes e no pluralismo, lançando os parâmetros estruturais da modernização, contribuindo de forma decisiva para a instauração de um clima democrático que levou o país à realização das primeiras eleições multipartidárias.</p> <p>A presente Constituição reafirma, desenvolve e aprofunda os princípios fundamentais do Estado moçambicano, consagra o carácter soberano do Estado de Direito Democrático, baseado no pluralismo de expressão, organização partidária e no respeito e garantia dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãos.</p> <p>A ampla participação dos cidadãos na feitura da Lei Fundamental traduz o consenso resultante da sabedoria de todos no reforço da democracia e da unidade nacional.</p>	<p>Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;</p> <p>Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à protecção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à protecção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;</p> <p>Considerando que a não adopção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.</p> <p>AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho.</p>
<p><b>Art. 4º</b> <b>(Pluralismo jurídico)</b></p> <p>O Estado reconhece os vários sistemas normativos e de resolução de conflitos que coexistem na sociedade moçambicana, na medida em que não contrariem os valores e os princípios fundamentais da Constituição.</p> <p><b>Art. 11º</b> <b>(Objectivos fundamentais)</b></p> <p>O Estado moçambicano tem como objectivos fundamentais:</p> <p>c) A edificação de uma sociedade de justiça social e a criação do bem-estar material, espiritual e de qualidade de vida dos cidadãos;</p> <p>d) A promoção do desenvolvimento equilibrado, económico, social e regional do país;</p> <p><b>Art. 18º</b> <b>(Direito internacional)</b></p> <p>1. Os tratados e acordos internacionais, validamente aprovados e ratificados, vigoram na ordem jurídica moçambicana após a sua publicação oficial e enquanto vincularem internacionalmente o Estado de Moçambique.</p>	<p><b>Art. 7º</b></p> <p>7. O Conselho de Administração elegerá entre os seus membros um presidente e dois vice-presidentes. Dentre os três eleitos, um representará um Governo e os dois outros, empregadores e empregados, respectivamente.</p> <p><b>Art. 19º</b></p> <p>3. A Conferência deverá, ao elaborar uma Convenção ou uma Recomendação de aplicação geral, deverá levar em conta os países que se distinguem pelo clima, pelo desenvolvimento incompleto da organização industrial ou por outras circunstâncias especiais relativas à indústria, e deverá sugerir as modificações que correspondem, a seu ver, às condições particulares desses países.</p> <p>5. Tratando-se de uma convenção:</p> <p>a) Será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da Convenção para fins de ratificação;</p> <p>b) Cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a Convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de</p>



<p>2. As normas de direito internacional têm na ordem jurídica interna o mesmo valor que assumem os actos normativos infraconstitucionais emanados da Assembleia da República e do governo, consoante a sua respectiva forma de recepção</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 22º</b> <b>(Política de paz)</b></p> <p>2. A República de Moçambique defende a primazia da solução negociada dos conflitos.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 43º</b> <b>(Interpretação dos direitos fundamentais)</b></p> <p>Os preceitos constitucionais relativos aos direitos fundamentais são interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 179º</b> <b>(Competências)</b></p> <p>1. Compete à Assembleia da República legislar sobre as questões básicas da política interna e externa do país. 2. É da exclusiva competência da Assembleia da República: t) Ratificar e denunciar os tratados internacionais;</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 96º</b> <b>(Política económica)</b></p> <p>1. A política económica do Estado é dirigida à construção das bases fundamentais do desenvolvimento, à melhoria das condições de vida do povo, ao reforço da soberania do Estado e à consolidação da unidade nacional, através da participação dos cidadãos, bem como da utilização eficiente dos recursos humanos e materiais. 2. Sem prejuízo do desenvolvimento equilibrado, o Estado garante a distribuição da riqueza nacional, reconhecendo e valorizando o papel das zonas produtoras.</p>	<p>que estas a transformem em Lei ou tomem medidas de outra natureza;</p> <p style="text-align: center;"><b>I</b></p> <p>A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: d) A luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos governos, e tomem com eles decisões de carácter democrático, visando o bem comum.</p> <p style="text-align: center;"><b>II</b></p> <p>A Conferência, convencida de ter a experiência plenamente demonstrado a verdade da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social, afirma que: a) Todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade económica e com as mesmas possibilidades; b) A realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objectivo de qualquer política nacional ou internacional; c) Quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, <i>máxime</i> os de carácter económico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceites, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objectivo principal; d) Compete à Organização Internacional do Trabalho apreciar, no domínio internacional, tendo em vista tal objectivo, todos os programas de acção e medidas de carácter económico e financeiro;</p>
--	---

<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b> <b>DIREITOS, DEVERES E LIBERDADES</b> <b>Art. 48º</b> <b>(Liberdade de expressão e informação)</b></p> <p>1. Todos os cidadãos têm direito à liberdade de expressão, à liberdade de imprensa, bem como o direito à informação.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 51º</b> <b>(Direito à liberdade de reunião e de manifestação)</b></p> <p>Todos os cidadãos têm direito à liberdade de reunião e manifestação nos termos da Lei.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 52º</b> <b>(Liberdade de associação)</b></p> <p>1. Os cidadãos gozam da liberdade de associação. 2. As organizações sociais e as associações têm direito de prosseguir os seus fins, criar instituições destinadas a alcançar os seus objectivos específicos e possuir património para a realização das suas actividades, nos termos da Lei. 3. São proibidas as associações armadas de tipo militar ou paramilitar e as que promovam a violência, o racismo, a xenofobia ou que prossigam fins contrários à Lei.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 86º</b> <b>(Liberdade de associação profissional e sindical)</b></p> <p>1. Os trabalhadores têm a liberdade de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos; 2. As associações sindicais e profissionais devem reger-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, basear-se na activa participação dos seus membros em todas as suas actividades e de eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos. 3. As associações sindicais e profissionais são independentes do patronato, do Estado, dos partidos políticos e das igrejas ou confissões religiosas. 4. A Lei regula a criação, união, federação e extinção das associações sindicais e profissionais, bem como as respectivas garantias de independência e autonomia, relativamente ao patronato, ao Estado, aos partidos políticos e às igrejas e confissões religiosas.</p>	<p style="text-align: center;"><b>I</b></p> <p>A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: b) A liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;</p>
<p style="text-align: center;"><b>Art. 84º</b> <b>(Direito ao trabalho)</b></p> <p>1. O trabalho constitui direito e dever de cada cidadão. 2. Cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão. 3. O trabalho compulsivo é proibido, exceptuando-se o trabalho realizado no quadro da legislação penal.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 85º</b> <b>(Direito à retribuição e segurança no emprego)</b></p> <p>1. Todo o trabalhador tem direito à justa remuneração, descanso, férias e à reforma nos termos da Lei. 2. O trabalhador tem direito à segurança e saúde no trabalho.</p>	<p style="text-align: center;"><b>III</b></p> <p>A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: a) Proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida; b) Dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral; c) Favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;</p>

<p>3. O trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na Lei.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 95º</b> <b>(Direito à assistência na incapacidade e na velhice)</b></p> <p>1. Todos os cidadãos têm direito à assistência em caso de incapacidade e na velhice.</p> <p>2. O Estado promove e encoraja a criação de condições para a realização deste direito.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 97º</b> <b>(Princípios fundamentais)</b></p> <p>A organização económica e social da República de Moçambique visa a satisfação das necessidades essenciais da população e a promoção do bem-estar social e assenta nos seguintes princípios fundamentais:</p> <p>a) Na valorização do trabalho;</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 112º</b> <b>(Trabalho)</b></p> <p>1. O trabalho é a força motriz do desenvolvimento e é dignificado e protegido.</p> <p>2. O Estado propugna a justa repartição dos rendimentos do trabalho.</p> <p>3. O Estado defende que o trabalho igual deve corresponder salário igual.</p> <p style="text-align: center;"><b>Art. 124º</b> <b>(Terceira idade)</b></p> <p>1. Os idosos têm direito à protecção especial da família, da sociedade e do Estado, nomeadamente na criação de condições de habitação, no convívio familiar e comunitário e no atendimento em instituições públicas e privadas, que evitem a sua marginalização.</p> <p>2. O Estado promove uma política de terceira idade que integra acções de carácter económico, social e cultural, com vista à criação de oportunidades de realização pessoal através do seu envolvimento na vida da comunidade.</p>	<p>d) Adoptar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;</p> <p>e) Assegurar o direito de ajustes colectivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para a melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e económica;</p>
---	---

## 2.1. Síntese Comparativa

Começaremos por comparar cada Constituição de Moçambique com a Constituição da OIT, demonstrando como esta última influenciou as outras. Mais adiante, faremos um cruzamento entre umas e outras.

### 2.1.1. Constituição da RPM de 1975 *versus* Constituição da OIT

a) Sem olharmos para o texto constitucional todo, fixando-nos tão-só nos arts. 6º e 11º, concluímos por estes preceitos que o Estado moçambicano sofria naquela altura uma forte influência do sistema socialista. O art. 6º, *in fine*, diz que no processo de edificação da base económica avançada da RPM, o Estado procederá ãa liquidação do sistema de exploração do homem para o homem"; o art. 11º acrescenta que o Estado encoraja os camponeses e trabalhadores individuais a organizarem-se em formas colectivas de produção, cujo desenvolvimento apoia e orienta; quer dizer, as formas colectivas de produção têm primazia sobre as outras, quer sobre as individuais, quer sobre as mistas. Esta situação não encontra paralelo na constituição da OIT, a qual não discrimina qualquer das formas de produção, antes pugnando pela neutralidade, deixando que cada trabalhador, cada ordenamento jurídico, optem por si, em liberdade, sobre qual das formas preferem optar.

b) A Declaração da Filadélfia enuncia princípios sobre os quais a OIT repousa, entre eles o princípio de que ão trabalho não é uma mercadoria, o de que ãa penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral e o de que ãa luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia. Estes princípios inspiraram, em parte, o legislador constitucional moçambicano a denegar a tese de classificar o trabalho como mercadoria, antes classificando-o como ãdireito e dever de cada cidadão [í ]ö, destinando-se a combater ã [...] a situação de atraso criada pelo colonialismo [í ]ö. Justamente porque o legislador moçambicano perfilha a ideia de que ãa penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral, veio a prescrever na sua Constituição que ã [í ] o trabalho é dignificado e protegido, e é força motriz do desenvolvimento.

c) Nítida influência da OIT também encontramos no texto constitucional moçambicano do *numerus clausus* do art. 32º que versa sobre ão direito à assistência em caso de incapacidade e na velhice. Na declaração da Filadélfia, a OIT elenca no rol das suas obrigações ãa obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem entre outras a de ã aplicar medidas de segurança social, [í ]ö.

### 2.1.2. Constituição da RM de 1990 *versus* Constituição da OIT

a) Começaremos esta síntese realçando, desde logo, a viragem política que a Constituição da RM de 1990 operou relativamente à de 1975. Temos aqui uma ruptura de regime. Quando se diz no Preâmbulo que ãNós, povo moçambicano, determinados a aprofundar o ordenamento da vida política no nosso país, dentro de um espírito de responsabilidade e pluralismo de opinião, decidimos organizar a sociedade de tal forma que a vontade dos cidadãos seja o valor da nossa soberania, deixa-se claro que se está a romper com o regime de 1975 em que o Estado encorajava os camponeses e trabalhadores individuais a organizarem-se em formas colectivas de produção. No regime de 1975 o colectivo se sobrepõe ao individual. No novo regime de 1990 há

respeito por cada opinião e a vontade de cada cidadão é o valor da soberania da sociedade, ou seja, a parte integra o todo e o todo tudo fará para confortar cada uma das suas partes;

b) A Constituição da RM de 1990 fala da õ [í ] constituição de uma sociedade de justiça socialö. Mais uma vez, este texto é inspirado, em grande medida, embora não exclusivamente, do texto constitucional da OIT que, no seu preâmbulo, logo no 1º parágrafo diz: õconsiderando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça socialö.

c) Quando o legislador moçambicano fixa no capítulo II a liberdade de associação, fá-lo inspirando-se no princípio da liberdade de expressão e de associação a que alude o número I do anexo da Constituição da OIT.

d) Os princípios da OIT, constantes da COIT, nomeadamente o princípio de emprego integral para todos, o princípio da ocupação de cada um segundo as suas habilidades e escolha, o princípio da normação sobre salários, remuneração e horários e outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e o princípio dos ajustes colectivos, encontram eco no capítulo dos õDireitos e Deveres económicos e sociaisö da Constituição de 1990; com efeito, este capítulo classifica o trabalho como direito e dever; fixa o princípio da livre escolha de profissão; impõe a fixação de justa remuneração, descanso e férias, proíbe despedimentos fora dos casos e termos estatuídos pela Lei; fixa a liberdade de estabelecimento de associações profissionais e sindicais; vai mais longe, fixa o direito à greve. Finalmente, estabelece o direito à assistência em caso de incapacidade e velhice.

### 2.1.3. Constituição da RM de 2004 e Constituição da OIT

a) Como defende José Abrantes, a maioria dos textos constitucionais actuais reconhece aos trabalhadores, além dos direitos pessoais e de participação política que todos os outros cidadãos também possuem, direitos que só a eles são reconhecidos<sup>120</sup>, facto que só se explica no quadro de um Estado Social de Direito.<sup>121</sup> Para o nosso caso, ele é um dos corolários da definição

<sup>120</sup>õIncluem-se aí tanto liberdades e direitos de participação como direitos a prestações do Estado; e tanto direitos emergentes da relação individual de trabalho (v. g., direito à retribuição, direito ao repouso, direito à higiene e segurança no trabalho, etc.), como da autonomia colectiva (liberdade sindical, direito de contratação colectiva e direito de greve), como ainda da necessidade de garantir a sobrevivência através do trabalho ou, subsidiariamente, de solidariedade pessoal [í ] Mais, por outro lado, pode dizer-se que tal se deve igualmente ao reconhecimento do seu protagonismo no projecto constitucional para uma nova ordem social. Sensível ao papel histórico dos que só através da luta social lograram ascender a uma cidadania integral, tendo pela mesma via e ao mesmo tempo contribuído de forma decisiva, tantas vezes à custa de pesados sacrifícios, para a consolidação e alargamento dos restantes direitos fundamentais, designadamente de participação política, o legislador constituinte, claramente inspirado por um imaginário cultural que, queiramos ou não, foi o da intervenção laboral colectiva em prol da realização dos direitos do homem, elevou o trabalhador a paradigma constitucional.ö - in Abrantes, José João (2005). *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, págs. 50 e ss. É o que acontece na CRM, a qual, nos termos da definição do Estado moçambicano como um Estado de Direito Democrático, possui um capítulo dedicado expressamente aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores (art. 84º - Direito ao trabalho; art. 85º - Direito à retribuição e segurança no emprego; art. 86º - Liberdade de associação profissional e sindical; art. 87º - Direito à greve e proibição de *lock out*).

<sup>121</sup>Abrantes, José João (2005).OC, Coimbra Editora, págs. 50 e ss.

constitucional do Estado, segundo o preâmbulo da CRM, no penúltimo parágrafo, que reza que  
õA presente Constituição reafirma, desenvolve e aprofunda os princípios fundamentais do Estado moçambicano, consagra o carácter soberano do Estado de Direito Democrático, baseado no pluralismo de expressão, organização partidária e no respeito e garantia dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãosõ.

b) Antes mesmo de nos debruçarmos sobre a síntese comparativa, devemos fazer um pequeno, mas importante, ponto de ordem. É que, compulsadas as Constituições de 1990 e de 2004, não só relativamente à constituição laboral, mas, de um modo geral, relativamente às duas Constituições no seu todo, não vemos qualquer ò corte epistemológico ò ou ò umbilical ò que justificasse a ideia de termos uma nova Constituição (a de 2004), relativamente à antiga (a de 1990). O regime é o mesmo (de pendor capitalista, que se baseia na economia de mercado). Talvez pudéssemos falar numa continuidade constitucional, mas nunca numa nova Constituição. Aliás, o preâmbulo da própria Constituição de 2004 deixa claro que ela é continuação da Constituição de 1990: ò [...] A Constituição de 1990 introduziu o Estado de Direito Democrático, alicerçado na separação e interdependência dos poderes e no pluralismo, lançando os parâmetros estruturais da modernização, contribuindo de forma decisiva para a instauração de um clima democrático que levou o país à realização das primeiras eleições multipartidárias. A presente Constituição reafirma, desenvolve e aprofunda os princípios fundamentais do Estado moçambicano, consagra o carácter soberano do Estado de Direito Democrático, baseado no pluralismo de expressão, organização partidária e no respeito e garantia dos direitos e liberdades fundamentais dos cidadãosõ.

c) Todas as considerações que foram feitas para a Constituição de 1990 e a sua relação com a Constituição da OIT velem para a de 2004. No entanto, será bom de se dar uma nota de relevo ao art. 4º desta última ó òO Estado reconhece os vários sistemas normativos e de resolução de conflitos que coexistem na sociedade moçambicana, na medida em que não contrariem os valores e princípios fundamentais da Constituiçãoõ. Ou seja, para o caso vertente das relações laborais, a Constituição admite que, os conflitos laborais possam ser dirimidos, a par das normas laborais e sem concorrência daquelas, por outros sistemas normativos, dando corpo por excelência ao pluralismo jurídico; a alínea e), do ponto III da Declaração da Filadélfia inspira justamente a direcção e o sentido daquele preceito da Constituição moçambicana ó òassegurar o direito de ajustes colectivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para a melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na aplicação da política social económicaõ.

## **CAPÍTULO II - A primeira Lei do Trabalho de Moçambique independente Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro e sua relação com a OIT**

---

### **1. Nota Introdutória**

Moçambique, como já vimos no Capítulo I desta Parte III, conheceu 3 (três) Constituições. Com a legislação laboral aconteceu este mesmo fenómeno; Moçambique já viveu a publicação e entrada em vigor de 3 (três) Leis do Trabalho. Passamos a seguir a estudar a influência da OIT sobre cada uma dessas Leis, a começar pela Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, ao mesmo tempo que nos debruçaremos sobre a legislação avulsa conexa com cada uma das três Lei de Trabalho.

Não nos interessará o conjunto todo dos preceitos destas Leis. Interessar-nos-ão aqueles preceitos que resultam directa e necessariamente do binómio causa e efeito relativamente às Convenções da OIT. Para tanto, iremos agrupar a nossa análise em matérias específicas do Direito de Trabalho, nomeadamente as de:<sup>122</sup>

- ❖ Duração e interrupção da prestação do trabalho;
- ❖ Remuneração do trabalho;
- ❖ Segurança e saúde no trabalho;
- ❖ Férias anuais remuneradas;
- ❖ Segurança social;
- ❖ Condições particulares de trabalho (Direitos especiais da mulher trabalhadora, do trabalho dos menores e das pessoas portadoras de deficiência);
- ❖ Sindicatos e associações de trabalhadores e de empregadores;
- ❖ Negociação colectiva e greve;
- ❖ Inspecção do Trabalho;
- ❖ Organização do serviço de emprego e justiça laboral;

---

<sup>122</sup>Elegemos estas matérias para a demonstração da influência exercida pela OIT sobre o Direito de Trabalho moçambicano. No entanto, terá que ficar claro que estas matérias não esgotam a totalidade das matérias sobre as quais a OIT exerceu influência sobre a legislação moçambicana. Outras matérias ficaram de fora. É exemplo dessa lista o trabalho prestado por emigrantes, a orientação e formação profissional, etc.

Ao elencarmos estas matérias para análise, não o fazemos por pura ficção. Fazemo-lo tendo em boa linha de conta a própria Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro e até inspirando-nos do próprio preâmbulo desta Lei.<sup>123</sup>

Antes de começarmos a analisar as matérias acima elencadas, vamos deixar registadas algumas considerações sobre o preâmbulo que acabamos de transcrever.

1º Dúvidas não restam sobre a índole revolucionária e socialista do legislador laboral moçambicano de 1985, que já resulta da letra e do espírito da Constituição de 1975, como atrás foi mencionado, quando estivemos a analisar a Constituição de 1975. O Cúmulo dessa índole está expresso no último parágrafo do preâmbulo que vinca que a legislação do trabalho da República Popular de Moçambique inspira-se na luta do povo Moçambicano contra o colonial-capitalismo e exploração; como já dissemos nessa análise de CRPM 1975, esta situação não encontra paralelo quer na Constituição da OIT, como nas suas Convenções. Aliás, a história política e jus-laboral de Moçambique viria a negar a tese da economia planificada, da negação do capitalismo e de um Direito do Trabalho inspirado na luta do povo moçambicano contra o colonial-capitalismo e exploração, como veremos na análise das Leis que precedem esta que agora estamos a analisar.

2º Mesmo se afastando da Constituição da OIT no que à luta contra ao colonial-capitalismo e exploração tange, temos de reconhecer a influência nítida que a Constituição da República Popular de Moçambique exerceu sobre esta Lei do trabalho, a qual já resulta, como vimos e concluímos aquando da análise desta Constituição, no ponto anterior, da Influência da OIT. Há muitos traços da influência da OIT nesta Lei, como notamos em quase todo o preâmbulo: Direito ao trabalho, direito à justa remuneração, de conformidade com o princípio de ócada um segundo

---

<sup>123</sup>Ö[...]. O trabalho constitui um direito e um dever para todo o cidadão que reúna condições para o exercício de qualquer actividade no domínio económico, científico, técnico, social ou cultural, de acordo com as aptidões, qualificações e aspirações, e em função das necessidades e capacidades de toda a sociedade. Todo o cidadão com idade e aptidão física e mental para o trabalho tem o dever social de trabalhar com eficiência, disciplina e dignidade para o desenvolvimento económico e social do País. O trabalho é o factor principal na edificação da sociedade, na transformação do homem e no melhoramento crescente das condições de vida de cada um e de todo o povo. Nenhum condicionalismo de ordem política ou social poderá ser impedimento para o exercício do direito ao trabalho, garantindo-se a todo e qualquer cidadão igual oportunidade de emprego [...]. As entidades empregadoras, pelo papel que lhes compete no esforço colectivo do desenvolvimento económico e social do país, têm o dever de cumprir e fazer cumprir os planos de produção ou de serviços e de criar as condições para que os seus trabalhadores possam realizar o seu trabalho com a mais alta eficiência económica [...]. Pelo trabalho executado, os trabalhadores têm direito de receber, como retribuição, um salário de conformidade com o princípio de ócada um segundo as suas capacidades, a cada um segundo o seu trabalho [...]. Todos os trabalhadores têm direito ao descanso para restaurar as energias físicas e psíquicas despendidas pelo trabalho e pelos condicionalismos que o envolvem. A todos os trabalhadores deve ser garantido o direito à protecção e higiene no trabalho, à formação e aperfeiçoamento profissional, à segurança social, à participação criadora na elaboração, cumprimento e controlo dos planos de desenvolvimento económico-social e à sua associação em sindicatos para a efectiva materialização de todos os direitos assegurados pela Constituição da República no domínio do trabalho e das relações laborais e para a elevação da sua consciência profissional. À mulher trabalhadora devem ser garantidos todos os direitos, em completa igualdade social com o homem, criando-se as condições adequadas à sua integração cada vez maior no processo do trabalho, possibilitando o desenvolvimento da sua capacidade criadora, ao mesmo tempo que se protege a sua elevada função como mãe e educadora [...]. Todo o trabalhador, como participante do desenvolvimento da sociedade, tem a obrigação de respeitar rigorosamente as Leis, promover a legalidade e lutar contra qualquer manifestação de violação das normas da disciplina do trabalho [...].ö.



as suas capacidades, cada um segundo o seu trabalho», direito ao descanso, direito à protecção e higiene no trabalho, à formação e aperfeiçoamento profissional, à segurança social, à associação em sindicatos, etc.

Agora sim, vamos analisar cada um dos domínios do Direito do Trabalho em que a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro foi influenciada pela OIT.

### ❖ **Duração e interrupção da prestação do trabalho**

Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, as normas sobre a duração de trabalho e do descanso estão inscritas na Secção II do Capítulo VII, justamente sob a epígrafe «Duração do trabalho e do descanso», do art. 64º até ao art. 72º.

O mais relevante dos preceitos sobre a Duração do trabalho é o art. 64º, cuja epígrafe é justamente «Duração de trabalho», que estabelece que «o período normal de trabalho não pode ser superior a quarenta e oito horas por semana e oito horas por dia», podendo este período ser reduzido por motivos de higiene, protecção e segurança no trabalho ou condicionamento económico.

Quanto à interrupção do trabalho, o art. 71º dispõe sobre a «Duração do descanso», fixando que «a jornada laboral, que esteja distribuída por dois períodos de trabalho, deverá ser interrompida por um período de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, após o máximo de cinco horas de trabalho consecutivo».

Finalmente, o art. 72º, sob a epígrafe «Descanso semanal», fixa que «todo o trabalhador tem direito a descanso semanal de, pelo menos, vinte horas consecutivas em dia que, normalmente, será Domingo».

Entretanto, e ainda segundo este preceito, pode deixar de coincidir com o Domingo o dia de descanso semanal, designadamente em caso:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos;
- b) Dos estabelecimentos de venda ao público ou de prestação de serviços;
- c) Do pessoal dos serviços de limpeza e de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- d) Dos trabalhadores cuja actividade, pela sua natureza, se deva exercer ao Domingo.

Quando o legislador ordinário moçambicano impõe o tecto máximo das 8 (oito) horas por dia e 48 (quarenta e oito) horas por semana, de trabalho, fá-lo em cumprimento da Convenção nº 1 da OIT sobre a duração do trabalho nos estabelecimentos industriais, de 1919. Com efeito, depois de enumerar os estabelecimentos que devem ser rotulados de industriais, no seu art. 1º, a Convenção nº 1 da OIT, no seu art. 2º fixa o tecto máximo de trabalho por dia e por semana,

respectivamente. Diz-se, então, neste preceito que ãem todos os estabelecimentos industriais públicos ou particulares, e suas dependências, de qualquer natureza que sejam, e com exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal não poderá exceder oito horas por dia e quarenta e oito horas por semanaö.

Esta regra das 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) horas semanais conhece algumas excepções, como a seguir demonstramos.

O art. 3º estabelece que ão limite de horas de trabalho previsto no art. 2º poderá ser ultrapassado desde que sobrevenha um acidente ou na iminência dele, quando seja necessário efectuar trabalhos urgentes em maquinismos ou ferramentas, ou ainda em qualquer caso de força maior, mas apenas na medida bastante para evitar que uma perturbação séria prejudique a marcha do estabelecimentoö.

O art. 4º fixa ainda que ão limite de horas de trabalho previsto no art. 2º poderá ser ultrapassado naqueles serviços cujo funcionamento contínuo, em virtude da sua própria natureza, deva assegurar-se por turnos sucessivos, sob condição, no entanto, de que as horas de trabalho não excedam em média, o número de cinquenta e seis por semana. Este regime não afectará as licenças que as Leis nacionais possam assegurar aos trabalhadores como compensação do seu dia de repouso hebdomadárioö.

Além das excepções acabadas de enunciar, esta Convenção admite derrogação ao regime regra, como se segue.

Através do art. 5º, nº 1, está estabelecido que ãnos casos excepcionais em que os limites fixados no art. 2º se reconheçam inaplicáveis, e só nestes casos, poderão convenções entre os organismos operários e patronais estabelecer, por um período mais longo, um quadro regulador da duração diária do trabalho, se o governo, a quem devem ser comunicadas, transformar as suas estipulações em regulamentosö. Atente-se, entretanto, à imperatividade do nº 2 deste preceito, que fixa que ãa duração média do trabalho, calculada pelo número de semanas constante do referido quadro, não poderá, em caso algum, exceder quarenta e oito horas semanaisö.

Em 1930, a OIT viria a fixar a duração do trabalho no comércio e nos escritórios, através da Convenção nº 30, de 28 de Junho, nos termos do seu art. 3º, de oito horas diárias de quarenta e oito horas por semana, regra que, como a fixada pela Convenção nº 1, admite excepções e derrogações, nos termos estatuídos pelos arts. 4º e ss.

As excepções e derrogações, estatuídas quer pela Convenção nº 1, quer pela Convenção nº 30 da OIT, inspiraram o estatuído no art. 65º, nº 1 da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, segundo o qual ão limite do período de trabalho poderá ser alargado através do diploma conjunto do Secretário de Estado do Trabalho e do dirigente do órgão central do aparelho de Estado de tutela da respectiva actividade ou através de acordo colectivo de trabalho:

- a) Em relação aos trabalhadores cujas funções sejam o exercício acentuadamente intermitente ou de simples presença;

- b) Nos casos de trabalhos preparatórios ou complementares que, por razões técnicas, são necessariamente executadas fora do período normal;
- c) No caso de trabalho prestado para compensar suspensões de trabalho por causas acidentais ou de força maior.

Quanto ao descanso semanal, a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro (art. 72º, nºs 1 e 2) dispõe que todos os trabalhadores têm direito a descanso semanal de pelo menos vinte e quatro horas consecutivas em dia que, normalmente, será domingo, podendo deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal, designadamente em caso:

- a) Dos Trabalhadores necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não podem ser interrompidos;
- b) Dos estabelecimentos de venda ao público ou de prestação de serviços;
- c) Pessoal dos serviços de limpeza e de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser efectuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- d) Dos trabalhadores cuja actividade, pela sua natureza, se deva exercer ao domingo.

O texto da Lei moçambicana acabado de citar é inspirado da Convenção nº 14 da OIT sobre o descanso semanal em estabelecimentos industriais, de 25 de Outubro de 1921, a qual estabelece, no seu art. 2º que todo o pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências, deve, sob reserva das excepções previstas, gozar em cada período de sete dias, um descanso de vinte e quatro horas consecutivas, pelo menos. Esse repouso será concedido, quando possível, ao mesmo tempo a todo o pessoal de cada estabelecimento, devendo coincidir na medida do possível também com os dias consagrados pela tradição ou pelos usos do país ou da região respectiva.

A influência da OIT sobre a Lei do Trabalho nº 8/85, de 14 de Dezembro, no domínio específico de duração de trabalho e descanso semanal, pelas Convenções nº 1 e nº 30 da OIT, afinal, é anterior à esta Lei. E até faz sentido que o seja. Basta que lembremos que a independência de Moçambique foi em 1975 e a sua primeira Lei do Trabalho só entra em vigor dez anos depois, o que não significa que tenha havido um hiato absoluto em termos de normas laborais. Até porque foi sendo produzida alguma legislação avulsa reguladora da duração do trabalho. Atente-se ainda para o facto de a CRPM, no Título V (Disposições finais e transitórias), no seu art. 71º fixar que: «Toda a legislação anterior no que foi contrário à Constituição fica automaticamente revogada. A legislação anterior no que não for contrária à Constituição mantém-se em vigor até que seja modificada ou revogada». Dito doutro modo, em conformidade com esta fórmula constitucional, não existindo uma nova Lei do trabalho para o novo Estado moçambicano, as relações do trabalho, em tudo que não fosse contrário à Constituição, eram reguladas pela legislação colonial, a qual, como já vimos no Capítulo anterior, foi nitidamente influenciada pela OIT<sup>124</sup>.

---

<sup>124</sup>O caso paradigmático da legislação colonial ainda hoje em vigor, praticamente quarenta anos depois da proclamação da independência nacional, é o Código de Processo de Trabalho (Decreto nº 45497, de 30 de Dezembro de 1963, tornado extensivo à Moçambique pela Portaria nº 87/70, de 02 de Fevereiro).

Já vimos três Despachos que regem a duração do trabalho no Direito do Trabalho Colonial e o seu conteúdo<sup>125</sup>.

Entretanto, há outra, e muita, legislação regulando matérias atinentes à duração, interrupção e prestação do trabalho. Vamos deixar o registo do elenco desta legislação.

- **Legislação avulsa anterior à Lei do Trabalho nº 8/85, de 14 de Dezembro reguladora da duração do trabalho**

Passamos a enumerar a legislação avulsa reguladora da duração do Trabalho, produzida pelo novo ordenamento jurídico moçambicano, após a queda do regime colonial em Moçambique, antes e depois da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, mas anterior à segunda Lei do Trabalho, como dissemos, influenciada pelas Convenções nº 1 e nº 30 da OIT. O conteúdo relevante desta legislação pode ser consultado nos Anexos nºs 3-8:

- a) Decreto-Lei no 5/77, de 20 de Janeiro;
- b) Despacho de 31 de Janeiro de 1977 (estabelece o horário das farmácias);
- c) Despacho de 16 de Fevereiro de 1977 (estabelece os horários a praticar nos estabelecimentos de venda de peças e sobressalentes para viaturas automóveis e casas de frescos);
- d) Despacho de 6 de Abril de 1977 (estabelece o horário a praticar pelos estabelecimentos de venda de ferragens e materiais de construção, de máquinas e idênticos para indústria e agricultura e de equipamento e material eléctrico para indústria);
- e) Decreto-Lei nº 23/77, de 28 de Maio (atribui competências aos Governadores Provinciais e aos Ministros para, em casos específicos, determinarem alterações nos horários de trabalho);
- f) Decreto nº 6/87, de 30 de Janeiro (fixa o regime jurídico da duração de trabalho);
- g) Decreto nº 35/87, de 23 de Dezembro (estabelece o regime jurídico de trabalho aplicável ao trabalhador-estudante ou em formação profissional no aparelho de Estado e nas unidades económicas);
- h) Despacho de 29 de Abril de 1988 (esclarece dúvidas surgidas na aplicação do Decreto nº 35/87, de 23 de Dezembro);

---

<sup>125</sup>Estamos a falar dos Despachos de 16 de Junho de 1964 (relativo a horários de trabalho organizados por turnos), de 8 de Abril de 1970 (facilitar o cumprimento do Despacho de 16 de Junho de 1964) e, por fim, de 7 de Junho de 1973 (insere disposições sobre a isenção de horário de trabalho nos estabelecimentos comerciais e industriais).

- i) Decreto nº 10/91, de 30 de Abril (fixa o novo regime jurídico-laboral dos trabalhadores e revoga o Decreto nº 35/87, de 23 de Dezembro, em tudo o que o contrarie);
- j) Lei nº 12/91, de 30 de Julho (Determina que o período de trabalho diário estabelecido no nº 1 do art. 64º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, poderá ser alargado até nove horas diárias sempre que o trabalhador seja concedido meio dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal previsto no art. 72º).

### ❖ Remuneração do Trabalho

A remuneração do trabalho é, desde logo, afluída no preâmbulo da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro no seu décimo parágrafo quando se diz que pelo trabalho executado, os trabalhadores têm direito de receber como retribuição um salário de conformidade com o princípio de cada um segundo as suas capacidades, a cada um segundo o seu trabalho.

O conteúdo deste parágrafo vem consubstanciar a concretização do art. 7º da CRPM de 1975.<sup>126</sup>

A seu tempo, este preceito constitucional inspira-se na Declaração da Filadélfia, que faz parte integrante da COIT, que dispõe nos termos seguintes:

Adoptar normas referentes aos salários e as remunerações ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do processo e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, o salário vital (III, alínea d).

O princípio plasmado no preâmbulo da Lei aqui em análise é concretizado em diversos preceitos desta mesma Lei. Vamos seguidamente analisar cada um desses preceitos.

Primeiro que tudo será bom notarmos que o direito à remuneração não pode ser objecto de qualquer transacção, é irrenunciável e não pode ser limitado, cabendo ao Estado a sua defesa sempre que for violado, abusado ou alvo de arbitrariedade. A violação deste direito é susceptível de responsabilidade civil e criminal das pessoas causadoras de violação.<sup>127</sup>

---

<sup>126</sup>O art. 7º da CRPM de 1975 diz: «Na República Popular de Moçambique o trabalho é dignificado e protegido, [í ], e constitui critério para a distribuição da riqueza nacional».

<sup>127</sup>Conforme resulta do art. 48º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro que fixa, sob a epígrafe «Direitos dos trabalhadores»: «1. Aos trabalhadores são reconhecidos direitos que não podem ser objecto de qualquer transacção, renúncia ou limitação, cabendo ao Estado a sua defesa contra a violação, abuso ou arbitrariedade.

2. A violação dos direitos do trabalhador acarreta responsabilidade civil e criminal de pessoas culpáveis, ao abrigo da presente Lei e demais Leis vigentes que lhes sejam aplicáveis.

3. Os direitos principais dos trabalhadores são, designadamente: d) ser remunerados em função da quantidade e qualidade do trabalho que prestam».

Sem embargo dos preceitos que acabamos de analisar, a «Remuneração do Trabalho» é tratada no Capítulo VIII da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, do art. 75º até ao art. 98º.

Todos estes preceitos da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, que acabamos de transcrever, dão corpo à Declaração da Filadélfia e à CRPM, como já atrás sublinhamos, por um lado. Por outro, sofrem influência da Convenção de 25 de Setembro de 1926, da Convenção de 28 de Junho de 1930 e da Convenção sobre recrutamento de 1936, já analisadas a propósito do direito à remuneração, justamente o primeiro de entre vários direitos dos trabalhadores, emergentes das relações de trabalho, aquando da dissertação do Direito Internacional Colonial do trabalho, pelo que, para não sermos repetitivos, remetemos para aí a sua leitura.

Entretanto e apesar de não ter sido ratificada ainda por Moçambique, a Convenção nº 95, de 8 de Junho de 1949, relativa à protecção do salário, também exerce uma influência muito forte sobre a regulamentação do trabalho sobre que versa o Capítulo VIII da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro. Pela sua pertinência, elencamos esta Convenção na lista dos Anexos ao presente trabalho, como Anexo nº 9.

A par da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro e mesmo da CRPM, a remuneração do trabalho foi e é tratada por legislação avulsa, que passamos a enumerar:

- a) Decreto-Lei nº 32749, de 15 de Abril de 1943 (Autoriza o subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social a regular por Despacho ou Portaria as condições de prestação de trabalho e a sua remuneração, fixando limites aos ordenados e salários, sempre que o exijam os interesses superiores da economia e da justiça social).
- b) Decreto-Lei nº 33744, de 29 de Junho de 1944 (Dá nova redacção aos arts. 12º e 13º do Decreto-Lei nº 32749, de 15 de Abril de 1943).
- c) Portaria nº 17771, de 17 de Junho de 1960 (Manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministério do Ultramar, nos termos do nº III da base LXXXVIII da Lei Orgânica do Ultramar, aplicar nas províncias ultramarinas o Decreto-Lei nº 32749, de 15 de Abril de 1943).
- d) Despacho de 9 e Novembro de 1973 (Determina que o pagamento das férias acumuladas terá sempre por base a remuneração que os empregados auferirem à data do início das mesmas).
- e) Despacho de 18 de Fevereiro de 1974 (Determina que as empresas elaborem folhas de salário do seu pessoal não especializado).
- f) Rectificações (Rectifica-se o preâmbulo do Despacho de 18 de Fevereiro de 1974, por inexactidão de saída no Boletim Oficial, 1ª série, nº 24, de 26 de Fevereiro).
- g) Despacho de 13 de Dezembro de 1974 (Estabelece a forma de pagamento das férias não acumuladas).

h) Decreto nº 5/87, de 30 de Janeiro (Aprova a organização salarial do País).

### ❖ **Segurança e saúde no trabalho**

Como já vimos atrás, o direito à segurança e saúde no trabalho é um direito constitucional.<sup>128</sup>

Na Lei nº 8/95, de 14 de Dezembro, este direito vem regulado no CAPITULO XII, sob a epígrafe «Higiene e protecção no trabalho».

Passamos a analisar cada preceito desta Lei sobre esta matéria, estabelecendo o preceito equivalente da OIT, que o inspira.

Ao abrigo do art. 136º desta Lei, «todo trabalhador tem direito à higiene e protecção do trabalho, constituindo tarefa fundamental do Estado e das entidades empregadoras criar os meios adequados à protecção da integridade física e mental dos trabalhadores e ao constante melhoramento das condições do trabalho e são responsáveis pela implementação das condições de higiene e protecção do trabalho as direcções dos centros de trabalho».

Este preceito impõe ainda a todos os trabalhadores a obrigação de cumprir rigorosamente as determinações legais sobre higiene e protecção do trabalho e a obedecer as instruções dos centros de trabalho.

Nos termos do art. 137º, cabe à secretaria do Estado do Trabalho, em estreita coordenação com cada órgão central do aparelho do Estado, em particular com o Ministério da Saúde, e em cooperação com o órgão sindical competente, estabelecer as normas gerais de higiene e protecção do trabalho específicas de cada sector de actividade, competindo às direcções dos centros de trabalho e ao órgão sindical competente instruir, constantemente, os trabalhadores sobre o cumprimento das normas e regras de higiene e protecção do trabalho.

Finalmente, o controlo das normas de higiene e protecção do trabalho é feito pelo Estado, através da Secretaria de Estado do Trabalho, em coordenação com os demais órgãos do aparelho do Estado, sendo que os órgãos sindicais competentes devem como função social, zelar pelo cumprimento das normas e regras de higiene e protecção nos centros de trabalho, promovendo e contribuindo activamente para a melhoria das condições de trabalho.

Quanto aos acidentes de trabalho e doenças profissionais, pese embora o facto de a OIT ter dedicado uma Convenção específica para os acidentes de trabalho e outra para doenças

---

<sup>128</sup> O direito à segurança e saúde no trabalho está consagrado, à excepção da CRPM de 1975, nas Constituições de 1990 e 2004. Na de 1990 está plasmado no nº 2 do art. 89º e nos arts. 94º e 95º. Na de 2004 no nº 2 do art. 85º. Na Constituição da OIT, vem plasmado no seu Anexo, no ponto III, alínea g).

profissionais, a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro aglutinou-as na Secção II do Capítulo XII, justamente sob a epígrafe "Prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais".

A seguir enunciamos o conteúdo dos preceitos desta Lei, para a seguir enumerarmos as normas da OIT porque se inspiram.

Pelo art. 139º, a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como a investigação das respectivas causas e consequências, é imposta às direcções dos centros de trabalho. Mais, as entidades empregadoras devem informar regularmente à Secretaria de Estado do Trabalho sobre a natureza dos acidentes ou doenças profissionais, das suas causas e consequências.

O conceito de acidente de trabalho é nos dado pelo art. 140º, ao considerar "acidente de trabalho o que causar lesão ou doença ao trabalhador, por motivo de trabalho ou por ocasião de prestação do mesmo". É ainda considerado acidente de trabalho "aquele que ocorre aquando do transporte do trabalhador de ou para o local de trabalho em transporte da entidade empregadora".

A Lei faz ainda alusão a acidentes especiais. Com efeito, pelo art. 141º, são considerados acidentes especiais de trabalho "aqueles que resultem de acções de guerra que atinjam os trabalhadores nos locais de trabalho, durante a prestação deste ou na deslocação dos mesmos de ou para o local de trabalho". Estão abrangidos neste regime os trabalhadores vítimas de acções de guerra, que obrigatoriamente tenham de residir nas instalações ou imediações do local de trabalho.

O art. 142º descaracteriza dos acidentes de trabalho outros acidentes, ou seja aqueles que, embora sejam conceitualmente acidentes, perdem, no entanto, e momentaneamente, a dignidade de acidentes de trabalho. Assim, "não se consideram acidentes de trabalho aqueles que:

- a) Forem intencionalmente provocados pelo próprio sinistrado;
- b) Resultarem quer da negligência do sinistrado, por acto ou omissão de ordens expressas recebidas de pessoa a quem estiver profissionalmente subordinado, quer dos actos da vítima que diminuam as condições de segurança estabelecidas no centro de trabalho ou exigidas pela natureza particular do trabalho;
- c) Forem consequência de ofensas voluntárias excepto se estas tiverem relação imediata com outro acidente ou a vítima as tiver sofrido devido à natureza das funções que desempenhe,
- d) Resultarem de privação do uso da razão do sinistrado, permanente ou ocasional, se a privação não derivar da própria prestação do trabalho, ou se a entidade empregadora conhecendo o estado da vítima consentir na prestação do mesmo;



e) Provirem de caso de força maior e que não constituam risco normal da profissão nem se produzam durante a execução de serviços expressamente ordenados pela entidade empregadora, em condições de perigo manifesto.

Quanto às doenças profissionais, atente-se o disposto no art. 143º. Segundo este preceito, e para os efeitos da respectiva Lei, considera-se doença profissional toda a situação clínica que surge localizada ou generalizada no organismo, de natureza tóxica ou biológica, que resulte da actividade profissional e directamente relacionada com ela. São consideradas doenças profissionais as resultantes nomeadamente de:

- a) Intoxicação de chumbo, suas ligas ou compostos, com as consequências dessa intoxicação;
- b) Intoxicação pelo mercúrio, suas amálgamas ou compostos, com as consequências directas dessa intoxicação;
- c) Intoxicação pela acção de pesticidas, herbicidas, corantes e solventes nocivos;
- d) Intoxicação pela acção das poeiras, gases e vapores industriais, sendo como tais considerados, os gases de baterias de acumuladores eléctricos e ainda os gases de combustão interna de máquinas frigoríficas;
- e) Exposição de fibras ou poeiras de amianto no ar ou poeiras de produtos contendo amianto;
- f) Intoxicação pela acção dos raios X ou substâncias radioactivas;
- g) Infecções carbunculoses;
- h) Dermatoses profissionais.

As indústrias ou profissões susceptíveis de provocar doenças profissionais devem constar de regulamentação específica.

Como dissemos atrás, a OIT separou estas duas matérias, tendo dedicado a Convenção nº 17 aos acidentes de trabalho e a Convenção nº 18 à reparação de doenças profissionais.

Primeiro que tudo, vamos dizer que ao ratificar aquelas Convenções, por força do Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio, Moçambique obriga-se a assegurar às vítimas de acidentes de trabalho<sup>129</sup> e as vítimas de doenças profissionais<sup>130</sup> ou aos seus sucessores no respectivo direito, condições de

---

<sup>129</sup>Veja-se o art. 1º da Convenção nº 17 da OIT.

<sup>130</sup>Veja-se o art. 1º da Convenção nº18 da OIT.

reparação iguais, pelo menos, às que são previstas nas Convenções da OIT, reparação essa que se baseia nos princípios gerais da sua legislação nacional.

Ou seja, quando Moçambique decidiu legislar sobre matéria relacionada com acidentes de trabalho e doenças profissionais, fê-lo sob esta nítida influência da OIT, de tal sorte que às vítimas dos acidentes de trabalho e doenças do trabalho, estão asseguradas, pelo menos, as condições postuladas por aquelas duas Convenções da OIT.

Vejamos, então, as disposições de cada uma das Convenções que, de forma directa e necessária, exercem influência sobre o Capítulo XII da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

Começamos pela Convenção nº 17 (Convenção sobre a reparação de acidentes de trabalho).

O art. 1º começa mesmo por enveredar pela via de compromisso dos Estados Membros da OIT em se alinharem com esta no tocante à reparação às vítimas de acidentes de trabalho, ao dispor que todos os Membros da OIT que ratifiquem esta Convenção obrigam-se a assegurarem às vítimas de acidentes de trabalho, ou aos seus sucessores no respectivo direito, condições de reparação iguais, pelo menos, às que nela são previstas. E esta fórmula consubstancia a influência típica da OIT sobre os seus Membros.

O art. 2º desta Convenção fixa o seu âmbito. Com efeito, ela dispõe que as legislações e regulamentações sobre a reparação de acidentes de trabalho devem aplicar-se aos operários empregados ou aprendizes ocupados por empresas, explorações ou estabelecimentos de qualquer natureza, públicos ou particulares, competindo, no entanto, a cada Membro prever na sua legislação nacional as excepções que julgar necessárias sobre:

- a) As pessoas que executem trabalhos ocasionais estranhos á empresa do patrão;
- b) Os trabalhadores domiciliários;
- c) Os membros da família do patrão que trabalhem exclusivamente por conta dele e habitem em sua casa;
- d) Os trabalhadores não manuais, cujo salário exceda um limite que pode ser fixado pela legislação nacional.

A forma de indemnização é nos dada pelo art. 5º. Com efeito, ele impõe que as indemnizações devidas em caso de acidente seguido de morte ou que haja ocasionado incapacidade permanente, sejam pagas à vítima ou aos seus sucessores no respectivo direito, sob forma de pensão. Estas indemnizações, no entanto, podem ser pagas na totalidade ou em parte sob a forma de capital, desde que seja fornecida às autoridades competentes a garantia de um emprego judicioso.

Um aspecto importante é o prazo que a Convenção fixa para a efectivação da indemnização, procurando, desta forma, evitar eventuais abusos por parte daqueles sobre quem impende a

obrigação de indemnizar às vítimas de acidentes. Essa obrigação de indemnizar, nos termos do art. 6º, ãdeve ser concedida, o mais tardar, desde o quinto dia depois do acidente, quer seja devida pelo patrão, quer por uma instituição de seguro contra desastres ou contra doençasö.

A Convenção impõe ainda que ãseja concedido um suplemento de indemnização às vítimas de acidente de que resulte incapacidade, e de que necessitem de assistência constante de outra pessoaö, nos termos do seu art. 7º.

A fim de garantir o cumprimento de todas estas obrigações, o art. 8º impõe que ãas legislações nacionais determinem não só as medidas de fiscalização, como também os métodos para a revisão das indemnizações que julguem necessáriosö.

Às vítimas de acidente de trabalho é assegurado o direito à assistência médica e à assistência cirúrgica e farmacêutica que se reconhecer necessária em consequência dele. A assistência médica fica a cargo quer do patrão, quer das instituições de seguros contra acidentes, doenças e invalidez. Esta é a orientação do art. 9º. Mas a Convenção impõe mais ainda. Nos termos do art. 10º, ãas vítimas de acidente de trabalho têm direito ao fornecimento e à renovação normal, por conta do patrão ou do segurador, dos aparelhos de prótese e ortopedia reconhecidos como necessários para o seu uso. No entanto, as legislações nacionais podem admitir, à título excepcional, que se substituam o fornecimento e a renovação dos aparelhos por uma indemnização suplementar atribuída à vítima de acidente, e determinada no momento da fixação ou de revisão do montante da reparação, representando o custo provável de fornecimento e revisão dos ditos aparelhosö.

Cautelosamente, a Convenção manda respeitar a realidade de cada Membro, através do disposto no art. 11º, ao regular que ãas legislações nacionais possam conter preceitos que, tendo em vista as circunstâncias peculiares de cada País, sejam os mais apropriados para assegurar, em qualquer eventualidade, o pagamento da reparação às vítimas de acidentes, e dar-lhes garantias, e aos seus sucessores no respectivo direito, contra a insolvência do patrão ou do seguradorö.

Já em relação às doenças profissionais, e fonte de inspiração, como dissemos, é a Convenção nº 18 (Convenção respeitante à reparação de doenças profissionais). Eis o conteúdo dos preceitos desta Convenção que corporizam esta influência.

Nos termos do art. 1º, ãtodos os Membros da OIT que ratificarem esta Convenção obrigam-se a assegurar às vítimas de doenças profissionais ou aos seus sucessores no respectivo direito uma reparação baseada nos princípios gerais da sua legislação nacional sobre a reparação de acidentes de trabalho. A taxa desta reparação não deve ser inferior à prevista na legislação nacional para os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho. Sob reserva deste preceito, cada Membro terá a faculdade de adoptar as modificações e adaptações que entender convenientes, determinando na legislação nacional as condições reguladoras do pagamento da reparação das doenças de que se trata, e aplicando-lhes a sua legislação relativa à reparação dos acidentes de

trabalho. E nos termos do art. 2º, todos os Membros da OIT que ratificarem esta Convenção obrigam-se a considerar doenças profissionais, as doenças e intoxicações produzidas pelas substâncias enumeradas no quadro que se segue, quando sobrevindas a operários pertencentes às indústrias ou profissões que correspondam ao que nele está inscrito, e resultantes da laboração de empresas sujeitas à legislação nacional.

<b>Lista das doenças e substâncias tóxicas</b>	<b>Lista das indústrias ou profissões correspondentes</b>
Intoxicação pelo chumbo, suas ligas ou compostos, com as consequências directas dessa intoxicação	Tratamento dos minérios contendo chumbo, incluindo as cinzas plúmbeas das fábricas de zinco. Fusão de zinco usado e de chumbo em lingotes. Fabrico de objectos de chumbo fundido ou de ligas plumbíferas. Indústrias poligráficas. Fabrico dos compostos de chumbo. Fabrico e reparação de acumuladores. Preparação e emprego de esmaltes contendo chumbo. Polimento por chumbo de limalha de chumbo. Trabalhos de pintura que comportem a preparação ou a manipulação de indutos de betumes ou de tintas contendo pigmentos de chumbo.
Intoxicação pelo mercúrio, suas amálgamas e compostos com as consequências directas dessa intoxicação	Tratamento dos minérios de mercúrio. Fabrico dos compostos de mercúrio. Fabrico de aparelhos de mediação ou de laboratório
Infecção carbunculosa	Preparação de matérias-primas para chapelaria Douradora a fogo. Emprego de bombas de mercúrio para o fabrico de lâmpadas de incandescência. Fabrico de escovas com fulminato de mercúrio. Operários em contacto com animais carbunculosos. Manipulação de despejos de animais. Carga e descarga ou transporte de mercadorias.

Passamos a enumerar e a analisar outra legislação que regula esta matéria de segurança e saúde no trabalho, começando da mais antiga até à próxima da primeira Lei do Trabalho.

**a) Diploma Legislativo nº 1.706, de 19 de Outubro de 1957** (Estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais ó Revoga toda a legislação anterior relativa a acidentes de trabalho)

Não faremos a transcrição do conteúdo deste Diploma no seu todo, dada a sua longa extensão. Contudo, não deixaremos de citar o disposto no 4º parágrafo do seu preâmbulo, que coincide com o art. 11º da Convenção nº 17 da OIT<sup>131</sup> que diz que o Governo Central, ciente desta necessidade, determinou que os governos provinciais remodelassem o regime vigente de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, adaptando aqueles diplomas às peculiares condições e sociais de cada uma das províncias.

Passamos a registar o conteúdo do regime Jurídico dos Acidentes, doenças profissionais e responsabilidade patronal, pelos seus preceitos mais relevantes para o nosso trabalho.

Têm direito à assistência clínica, por força do art. 1º, seja qual for a forma por que deva ser prestada, à medicamentos e às pensões ou indemnizações fixadas neste diploma, todos os trabalhadores, por conta de outrem, vítimas de um acidente de trabalho que lhes ocasione alguma lesão ou doença, nos casos seguintes:

1º No local e durante o tempo de trabalho;

2º Na prestação do trabalho ou fora do local e tempo do trabalho normal, se ocorrer enquanto se executam ordens ou realizam serviços sob autoridade da entidade patronal;

3º Na execução de serviços, ainda que não profissionais, prestados espontaneamente pelos seus trabalhadores à entidade patronal de que lhe possa resultar proveito económico.

Se a lesão ou doença não forem reconhecidas logo a seguir ao acidente, compete à vítima provar que foram consequência dele.

Não é acidente de trabalho, embora se enquadre em algum dos números do artigo anterior, nos termos do *numerus clausus* do art. 2º:

1. O que for intencionalmente provocado pelo sinistrado;
2. O que provier de acto ou omissão da vítima contra ordens expressas, e logo propositadamente infringidas, das pessoas a quem estiver profissionalmente subordinada ou de acto seu em que se diminuam as condições de segurança do trabalho estabelecidas pela entidade patronal ou exigidas pela natureza particular do trabalho;

---

<sup>131</sup> Diz o art. 11º da Convenção nº 17 da OIT: «As legislações nacionais conterão preceitos que, tendo em vista as circunstâncias peculiares de cada País, sejam os mais apropriados para assegurar, em qualquer eventualidade, o pagamento da reparação às vítimas de acidentes, e dar-lhes garantias, e aos seus sucessores no respectivo direito, contra a insolvência do patrão e do segurador.

3. O que for consequência de ofensas corporais voluntárias, salvo se estas tiverem relação imediata com outro acidente ou a vítima as sofrer por causa de funções de direcção ou vigilância que desempenhe;
4. O que resultar da privação do uso da razão do sinistrado, permanente ou acidente, nos termos do art. 353º do Código Civil, se aquela não derivar da própria prestação do trabalho ou se a entidade patronal ou seu representante, conhecendo o estado da vítima, consentir nesta prestação;
5. O que se verificar na ida para o trabalho ou no regresso, se não tiver ocorrido em determinado percurso ou meio de transporte sujeitos a risco particular ou específico, não comum à generalidade dos indivíduos, que o trabalhador tenha necessariamente de percorrer ou utilizar, ou em transporte efectuado pela entidade patronal;
6. O que provier de caso de força maior.

Só se considera caso de força maior o que for devido a forças invencíveis da natureza, actuando independentemente de qualquer intervenção humana e, sendo devido a estas forças, não constitua um risco natural da profissão nem se produza ao executar trabalhos expressamente ordenados pela entidade patronal em condições de perigo evidente.

As entidades responsáveis, nos termos do art. 3º, pelas pensões e indemnizações e mais encargos provenientes de acidente de trabalho são:

- As pessoas singulares e as colectivas de direito público ou privado que utilizem o trabalho;
- O empreiteiro ou subempreiteiro, quando se obriga respectivamente para com o proprietário ou empreiteiro a executar a obra e não esteja sob direcção efectiva destes.

No entanto, são isentas de responsabilidade:

- As pessoas que utilizem serviços de outrem, independentemente da sua autoridade, direcção ou fiscalização;
- As pessoas que chamem um ou mais trabalhadores para qualquer serviço ocasional, por algumas horas ou alguns dias, desde que não seja prestado com carácter de habitualidade e não se relacione com exploração comercial, industrial ou qualquer outra actividade lucrativa;
- As pessoas que dêem o trabalho sem carácter de exploração económica, no domicílio ou estabelecimento próprio do trabalhador;

- As pessoas que, trabalhando habitualmente sós, chamem para auxiliar, acidentalmente, um ou mais trabalhadores.

O art. 4º dispõe que a predisposição patológica da vítima do acidente só isenta as entidades patronais da respectiva responsabilidade quando for causa exclusiva da lesão ou da doença.

Se o acidente apenas agravar uma lesão ou doença anterior já declarada, a responsabilidade patronal é restrita a este agravamento.

Se a lesão ou doença anterior agravar as consequências do acidente ou ocasionar a demora excessiva da cura do sinistrado, a entidade patronal não tem responsabilidade por esse agravamento ou essa demora.

Se uma doença se manifestar durante o tratamento de outra que provenha de um acidente de trabalho, a responsabilidade patronal pelos encargos resultantes da nova doença só existirá se esta derivar directa e exclusivamente desse tratamento.

As disposições deste diploma são extensivas às seguintes doenças profissionais, por determinação do art. 8º:

- Intoxicação pelo chumbo, suas ligas ou compostos, com as consequências directas dessa intoxicação;
- Intoxicação pelo mercúrio, suas amálgamas ou compostos, com as consequências directas dessa intoxicação;
- Intoxicação pela acção de corantes e dissolventes nocivos;
- Intoxicação pela acção de poeiras, gases e vapores industriais, sendo como tais considerados os gases de baterias de acumuladores eléctricos e ainda os gases dos motores de combustão interna e máquinas frigoríficas;
- Intoxicação pela acção dos raios X ou substâncias radioactivas;
- Infecção carbunculosa;
- Dermatoses profissionais.

Entretanto, segundo o art. 9º, para beneficiar das disposições do presente diploma relativamente às doenças profissionais, o trabalhador terá de provar:

- Que é portador de uma das doenças designadas no art. 8º.
- Que trabalha habitualmente em alguma das indústrias ou exercia alguma das profissões correspondentes à doença contraída.

A prova destes factos constitui presunção da relação de causalidade entre o trabalho e a doença profissional.

Dispõe o art. 10º que ãa responsabilidade patronal pelos encargos provenientes de doenças profissionais subsiste, na sua totalidade, pelo espaço de um ano a contar da data de despedimento do trabalhador e, se a doença for o cancro dos radiologistas ou a silicose, pelo espaço de cinco anos. Quando se tratar de silicose de evolução retardada este prazo será de dez anos.

§ 1º Se a doença profissional se manifestar antes de extinta a responsabilidade, esta é imputável a todas as entidades patronais, na proporção do tempo de trabalho de natureza idêntica que a cada uma delas houver sido prestado dentro dos referidos prazos.

§ 2º O trabalhador pode sempre exigir à última entidade patronal a totalidade da pensão ou indemnização, ficando ela, neste caso, com direito de regresso contra a anterior ou anteriores, direito esse que poderá exercer no próprio processo em que tiver sido condenada.

O Diploma aqui e agora em análise contém muitos mais preceitos, mas para o nosso estudo interessam estes que acabamos de registar. Os outros servem para o processo em si do acidente, das pensões e indemnizações, de remissão e revisão, da transferência e da caução da responsabilidade patronal, da fiscalização e sanções, das disposições gerais, transitórias e fiscais.

**b) Portaria nº 21769, de 3 de Janeiro de 1966** (Publica a Tabela Nacional de Incapacidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais)

Não basta catalogar as situações passíveis de preencher o conceito de acidente de trabalho ou doença profissional. Necessário se torna uniformizar estas situações e normar as instruções que delas fazem parte, de forma a facilitar os exames médicos e os casos de fixação e revisão de pensões. São estas as matérias de que se ocupa a Portaria nº 21769, de 3 de Janeiro de 1966, sendo portanto, adjectiva em relação ao anterior diploma que analisamos.

Não vamos curar da transcrição das instruções sobre que versa esta Portaria. No entanto, vamos deixar aqui a nota de que ela sofre a influência da OIT, *maxime* da Convenção nº 17 da OIT (arts. 1º, 2º, 5º, 8º, 9º, 10º e 11º) e da Convenção nº 18 da OIT (arts. 1º e 2º). Não iremos transcrever o conteúdo destes preceitos, valendo a seu respeito o que dissemos no ponto anterior.

**c) Diploma Legislativo nº 120/71, de 13 de Novembro** (Aprova o Regulamento de Segurança do Pessoal e Higiene no Trabalho, aplicável a obras de engenharia civil)

Na análise deste Diploma, vamos seguir o critério de que nos temos socorrido, ou seja, elencaremos aqueles preceitos que são reflexivos da OIT, procurando de seguida estabelecer a influência da OIT que lhes subjaz.

O primeiro de entre esses preceitos é o mesmo do art. 1º, que diz que ãa realização de obras de engenharia civil são aplicáveis as disposições vigentes sobre segurança no trabalho e sobre



segurança do estabelecimento e utilização das instalações e de equipamentos. Em particular são aplicáveis em todas as obras as disposições sobre cobertura dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, sendo obrigatória, para todas as entidades executoras particulares, a transferência dessa responsabilidade para companhias de seguros nacionais, ou para a caixa provincial de seguros, no caso de esta existir. Igualmente têm específica aplicação nas obras as prescrições legais em vigor sobre a segurança das instalações eléctricas, nomeadamente:

- a) Portaria Ministerial nº 9987, de 3 de Janeiro de 1942, publicada no *Boletim Oficial* nº 43, de 30 de Outubro de 1952, estabelecendo diversas disposições relativas à aplicação das normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão;
- b) Portaria Ministerial nº 13 123, de 10 de Abril de 1950, publicada no *Boletim Oficial* nº 43, de 30 de Outubro de 1952, mandando aplicar na Província vários diplomas legais sobre segurança de instalações eléctricas (Decreto-Lei nº 28 869, Decretos nºs 28 436 29 460 e Decreto-Lei nº 29 782);
- c) Portaria Ministerial nº 14 052, de 18 de Agosto de 1952, publicada no *Boletim Oficial* nº 43, de 30 de Outubro do mesmo ano, com alterações e aditamentos às normas de segurança a que se refere a alínea anterior (Decretos nºs 30 308 e 37 823);
- d) Portaria nº 9564, de 30 de Outubro de 1952, publicada no *Boletim Oficial* nº 43, da mesma data, definindo a adaptação à Província de Moçambique das disposições a que referem as alíneas b) e c);
- e) Portaria Ministerial nº 17 928, de 3 de Setembro de 1960, publicada no *Boletim Oficial* nº 40, de 1 de Outubro do mesmo ano, contendo o Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e Seccionamento (Decreto nº 42 825);
- f) Portaria nº 23 576, de 4 de Setembro de 1968, publicada no *Boletim Oficial* nº 38, de 24 do mesmo mês e ano, determinando a aplicação à Província do Regulamento de Segurança de Linhas Eléctricas de Alta Tensão e do Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Energia Eléctrica em Baixa Tensão (Decreto nº 46 847);
- g) Portaria nº 118/70, de 14 de Março, publicada no *Boletim Oficial* nº 21, da mesma data, definindo as instruções para primeiros socorros em acidentes pessoais provocados por correntes eléctricas (Portaria Ministerial nº 37/70, de 17 de Janeiro);
- h) Portaria nº 334/71, de 23 de Junho, publicada no *Boletim Oficial* nº 82, de 15 de Julho de 1971, mandando aplicar à Província o Regulamento de Segurança de Elevadores Eléctricos.

Vejamos agora o que fixam os arts. 2º, 3º, 4º e 5º.

A admissão de pessoal para trabalhos cuja duração previsível seja superior a um ano, ou para trabalhos de mais curta duração mas que exijam condições especiais de robustez física, fica condicionada à aprovação em inspecção médica que se faz sem encargos para o candidato. Aos trabalhadores abrangidos nas situações da circunstância acabada de enumerar acima, deve ser passado, pelos serviços competentes, um cartão de sanidade com as indicações julgadas necessárias para definir as funções que poderá desempenhar.

A entidade patronal deve proporcionar os meios necessários para o pessoal poder dispor da conveniente assistência médica, especialmente para o pessoal deslocado da sua residência habitual e que habite no estaleiro da obra.

Cabe à entidade patronal a obrigação de fornecer medicamentos preventivos contra o paludismo, tomando providências para assegurar o seu uso.

Junto das obras com estaleiro fixo e duração prevista superior a um ano e que ocupem mais de cem operários deve existir um posto de socorros convenientemente localizado e equipado, em pessoal e material, para a prestação dos primeiros socorros em caso de acidente.

Nas obras em que pela mobilidade do estaleiro, pela sua curta duração e por ocuparem menos de cem operários não se justifique a existência de um posto de socorros, devem existir caixas-ambulâncias (uma por cada vinte e cinco operários) fornecidas com o necessário equipamento e medicamentos para a prestação dos primeiros socorros em caso de necessidade.

A entidade patronal deve providenciar no sentido de poder dispor, em cada frente de trabalhos onde prestem serviço mais de vinte e cinco pessoas, de um indivíduo com frequência de um curso de primeiros socorros.

A entidade patronal deve ainda garantir transporte dos sinistrados ao centro assistencial mais próximo. Para o efeito, deve providenciar pela disponibilidade de viatura que, em caso de necessidade, possa sempre assegurar esse transporte.

Deve existir nas obras, em condições de poder ser fornecido prontamente e em bom estado de conservação, o seguinte equipamento de protecção individual par uso obrigatório:

- Capacetes rígidos ó quando haja risco de ferimentos na cabeça, e, sempre, em trabalhos subterrâneos;
- Botas altas de borracha e fatos impermeáveis ó quando os operários tenham de trabalhar em zonas molhadas, à chuva ou em serviços que exijam esta protecção;
- Máscaras e óculos ó nos locais onde se produzem fumos, inalações, irradiações, poeiras, ou projecção de detritos ou esquirolas;

- Cintos de segurança e cordas ó nos trabalhos onde haja risco de quedas ou escorregamento do pessoal, com previsíveis consequências de gravidade;
- Luvas ó nos trabalhos de soldadura e quando haja necessidade de manusear substâncias que caustiquem ou queimem a pele, incluindo naquelas substâncias o cimento (na descarga, no abastecimento de máquinas, ou na aplicação, com a mão, de pastas ou argamassas);
- Coletes de salvação e bóias ó em todos os trabalhos em que exista o risco de quedas à água, em locais onde a profundidade o justifique;
- Botas de protecções metálicas nos trabalhos em que estas se considerem indispensáveis;
- Aparelhos de respiração autónoma ó para acesso a locais de ambiente poluído por fumos e gases tóxicos ou por poeiras.

Todo este equipamento deve encontrar-se limpo e em condições de satisfazer cabalmente ao fim a que se destina. Esse equipamento deve existir em reserva, não só nos armazéns da obra, como também nas frentes de trabalho onde possa ser necessário, e em condições de poder servir aos operários que dele tenham de se utilizar.

Deve promover-se o adestramento do pessoal operário no uso e manejo, com segurança e correcção, das protecções individuais, ferramentas e utensílios que lhe sejam distribuídos e tenha de utilizar.

Para além da influência das Convenções nº 17 e nº 18 da OIT que temos vindo a referenciar na análise da influência da OIT sobre a produção normativa nacional no domínio específico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, julgamos oportuno lembrar a este respeito a menção já feita aquando da dissertação do Direito Colonial Internacional sobre o direito à indemnização em caso de acidente ou doença resultantes do trabalho, pois o direito à indemnização por acidente ou doença resultantes do trabalho é um princípio assente no Direito Internacional do Trabalho. Por esta razão, a OIT procurou incluí-lo nas suas normas. Logo na Convenção de 1930 o princípio aparece-nos disposto no art. 15º, que sublinha que toda a legislação sobre reparações de acidentes ou doenças resultantes do trabalho e toda a legislação prevendo a indemnização de pessoas a cargo dos trabalhadores mortos ou inválidos, que está ou venha a estar em vigor no território interessado, deve aplicar-se às pessoas sujeitas ao trabalho forçado ou obrigatório nessas mesmas condições que aos trabalhadores livres. De qualquer maneira, todas as autoridades que utilizem um trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório devem ter a obrigação de assegurar a subsistência do dito trabalhador se um acidente ou doença resultante do seu trabalho tiver como efeito torná-lo total ou parcialmente incapaz de prover as suas necessidades. Esta autoridade deve igualmente ter a obrigação de tomar medidas para

assegurar a manutenção de qualquer pessoa efectivamente a cargo do dito trabalhador em caso de incapacidade em morte ou resultante do trabalho.

Como se pode concluir, o objecto do Regulamento de 1971 que estamos a analisar já tinha sido preocupação da OIT quarenta e um anos antes, mantendo-se vivo o espírito que lhe subjaz inclusivamente no Direito do Trabalho moçambicano contemporâneo, oitenta e dois anos volvidos, como mais adiante demonstraremos na análise da Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto.

O art. 2º do Diploma Legislativo nº 120/71, de 31 de Novembro é também o reflexo da nítida influência que a OIT exerceu sempre sobre o Direito de Trabalho moçambicano. Diz ele que ãa admissão de pessoal para trabalhos cuja duração previsível seja superior a um ano, ou para trabalhos de mais curta duração, mas que exijam condições especiais de robustez física fica condicionada à aprovação em inspecção médica, que se deve fazer sem encargos para o candidato. Aos trabalhadores abrangidos nestas situações deve ser passado, pelos serviços competentes, um cartão de sanidade com as indicações julgadas necessárias para definir as funções que poderá desempenharö.

A robustez física, apenas para lembrar, foi sempre uma condição considerada muito importante pelo Direito Colonial Internacional. Ela aparece expressamente enunciada nas Convenções do Trabalho Forçado, do Recrutamento e dos Contratos de Trabalho.

Na Convenção do trabalho forçado<sup>132</sup>, diz-se expressamente que ãuma das condições de que depende poder ser imposta às pessoas a ele sujeitos é o reconhecimento prévio da ausência de qualquer doença contagiosa e de aptidão física dos interessados para suportar o trabalho exigido nas condições particulares em que tiver que ser prestadoö.

O Direito Colonial Internacional<sup>133</sup> determina ainda, para os trabalhos de construção ou conservação que obriguem os trabalhadores a permanecer nos locais de trabalho durante períodos prolongados, que os trabalhadores sejam submetidos a um exame médico, antes de começar os trabalhos e os exames periódicos, enquanto aquele durar.

Relativamente ao recrutamento, o princípio geral pode ser encontrado na Convenção de 1936, mas depois estabeleceram-se nele princípios especiais<sup>134</sup> para os afastados do local do recrutamento ou em territórios submetidos à administração diferente. Diz-se, então, ão exame médico deve realizar-se em local tão próximo quanto possívelö.

Finalmente, quanto ao contrato de trabalho, estabeleceu-se para os contratos em geral que ão exame médico e a passagem do certificado deverão fazer-se antes do contrato ser visadoö.<sup>135</sup>

Estes preceitos são o corolário da influência exercida pela vasta actividade normativa da OIT.

---

<sup>132</sup> Art. 11º, alínea a).

<sup>133</sup> Art. 17º da Convenção de 1930.

<sup>134</sup> Art. 18º, nº 1 e 2 daquela Convenção (1930).

<sup>135</sup> Art. 1º, n º 2 da Convenção dos contratos de trabalho.

Só para lembrar:

- **Alojamento, vestuário e alimentação**

Na Convenção de 1930 também encontramos regras expressas sobre este domínio. O art. 17º, nº 1, alínea c) ordena às autoridades competentes que verifiquem se está assegurado, de maneira satisfatória, o aprovisionamento dos trabalhadores em água, víveres, combustível e material de cozinha, e se foram preparados, quando necessários, alojamento e vestuário.

- **Higiene dos locais de trabalho**

Na convenção de 1930 também encontramos normas destinadas a assegurar a higiene dos locais em que o trabalho se presta.<sup>136</sup> Impõe-se às autoridades competentes verificar se foram tomadas todas as medidas necessárias para assegurar a higiene dos trabalhadores e lhes garantir os cuidados médicos indispensáveis, se foi previsto pessoal médico suficiente, bem como dispensário, enfermaria, hospitais e material necessário para fazer face a todas as necessidades, se foi assegurada a boa higiene dos locais de trabalho, etc.

- **Alojamento, vestuário e alimentação**

O art. 17º, no 1, alínea c) ordena às autoridades competentes que verifiquem se está assegurado, de maneira satisfatória, o aprovisionamento dos trabalhadores em água, víveres, combustível e material de cozinha, e se foram preparados, quando necessários, alojamento e vestuário.

O Diploma legislativo que agora estamos a analisar, contempla também preceitos sobre acidentes de trabalho, como se pode observar do disposto, por exemplo, no art. 21º, que fixa que sempre que numa frente de trabalho se verifique qualquer acidente de que resultem ferimentos ou lesões no pessoal, a entidade patronal e os seus representantes devem tomar todas as medidas necessárias para que o sinistrado seja prontamente socorrido. Mais, de todos os acidentes de que resultem ferimentos graves ou morte deve ser dado imediato conhecimento à entidade competente. Deve ainda ser suspenso todo o trabalho que possa alterar ou fazer desaparecer os elementos necessários à fiel reconstituição do acidente. Se este tiver ocorrido ao terminar um turno de trabalho, o pessoal que o testemunhar deve permanecer no local, aguardando a comparência do responsável pelas obras, ou licença do mesmo para retirar. Pela entidade competente deve ser levantado, nos termos legais, um auto em triplicado no qual devem ficar consignados os depoimentos do responsável pelas obras ou seu representante, bem como das

---

<sup>136</sup> Art. 17º desta última Convenção.

testemunhas que entenda ouvir de forma a relatar pormenorizadamente as circunstâncias em que o acidente ocorrer. Um dos exemplares desse auto deve ser enviado à entidade fiscalizadora, outro exemplar ao delegado do Procurador da República da comarca, no termo da qual o acidente se tenha verificado, e o terceiro exemplar deve ficar nos arquivos da obra. Deve ser despedido pela entidade patronal, independentemente das sanções legais a que fica sujeito, todo aquele que, pela autoridade competente, for considerado responsável por um acidente grave.

Este preceito resulta claramente da influência da OIT, como já o demonstramos atrás, a propósito dos acidentes de trabalho (Convenção nº 17 da OIT).

- **Despacho de 12 de Dezembro de 1972** (Estabelece normas para a protecção da saúde e integridade física dos trabalhadores afectos ao transporte manual de carga)

Por normar uma matéria peculiar e diversa da que temos vindo a analisar, e como não parecendo de especial relevo para os dias que correm, mas que, a nosso ver, foi notável para aquela época, e por ter sido inspirado pela OIT, passamos a abordar o conteúdo do Despacho de 12 de Dezembro de 1972.

Este Despacho reconhece que de entre o condicionalismo da prestação do trabalho, assume indiscutível relevância a disciplina imposta no sentido de protecção da saúde e integridade física do trabalhador. Considerando que a mão-de-obra empregue no transporte de cargas, em especial nos portos, corre sérios riscos de comprometer a sua saúde ou segurança física desde que lide com pesos exagerados e tendo em conta a doutrina dominante e a prática mais seguida neste campo, determina, pelo art. 1º que não é permitido o transporte manual de cargas cujo peso seja susceptível de comprometer a saúde ou a segurança dos trabalhadores.

Pelo art. 2º determina que todo o trabalhador afecto ao transporte manual regular de cargas deve receber, previamente, quando possível, formação profissional adequada aos métodos de trabalho a utilizar, com o fim de salvaguardar a sua saúde e evitar acidentes. Esta formação profissional deve incluir as técnicas de levantamento, transporte, poisada, descarga e arrumação dos diferentes tipos de carga.

Nos termos do art. 3º, a admissão de todos os trabalhadores a afectar ao transporte manual regular de cargas deve ser precedida de exame médico e de aptidão. Pelo menos uma vez por ano, todo o trabalhador sujeito ao transporte manual regular de cargas deve ser submetido ao exame comprovativo da sua capacidade física.

O art. 4º fixa que o trabalhador masculino adulto, maior de 21 anos, não pode transportar manualmente cargas com peso superior a 55 kg. Já o art. 5º, fixa que sempre que as mulheres adultas, maiores de 21 anos, sejam empregadas no transporte manual de cargas, o peso máximo destas não poderá exceder 75% da admitida ao trabalhador masculino, devendo as empresas evitar, na medida do possível, que as mulheres adultas sejam utilizadas no transporte manual de

cargasö. Quando as mulheres adultas sejam empregadas no transporte manual regular de cargas deverão tomar-se medidas tendentes:

- À redução do tempo consagrado para essas trabalhadoras ao levantamento, transporte e poisada de cargas;
- Ao impedimento da utilização dessas trabalhadoras em tarefas particularmente difíceis, no transporte manual de cargasö.

O art. 6º fixa que ãnenhuma mulher pode ser empregada no transporte manual de cargas durante a gravidez medicamente comprovada, nem durante as dez semanas posteriores ao parto sem parecer médico afirmativo de que esse trabalho não compromete a sua saúde ou a do filhoö.

O art. 7º regula que õquando trabalhadores maiores de 18 anos e menores de 21 anos, sejam empregados no transporte manual de cargas, o peso máximo dessas cargas não pode exceder 80 por cento do permitido ao trabalhador masculino adulto. Sempre que possível deve evitar-se a utilização de trabalhadores referidos no artigo anterior no transporte manual regular de cargasö.

O art. 8º estipula ãa idade mínima para o emprego em serviços em serviços de transporte manual regular de cargas em 18 anosö.

Finalmente, o art. 9º determina que õquando se empreguem trabalhadores nas condições referidas no art. 7º, no transporte manual regular de cargas, sejam tomadas as medidas tendentes:

- À redução, sempre que possível, do tempo consagrado ao levantamento, transporte e poisada de cargas;
- Ao não emprego desses trabalhadores em certas tarefas particularmente difíceis, no transporte manual de cargasö.

A OIT, muito cedo conferiu especial atenção ao transporte de carga pelo homem, até pelo impacto que esta actividade pode acarretar sobre o corpo humano. Assim, a limitação das cargas e percurso no serviço de transportes, é uma das medidas que nos surge fazendo parte das regras para a protecção da saúde física dos trabalhadores. Podemos encontrá-la no art. 18º da Convenção de 1930, que diz que õdos regulamentos, que por força deste preceito as autoridades competentes dos Estados vinculados pela Convenção devem editar, para este género de trabalho, deve constar a carga máxima a transportar pelos trabalhadores e o percurso máximo que pode ser imposto aos trabalhadores a contar do lugar de residênciaö.

Temos aqui mais um caso de direito formal colonial moçambicano a contrastar com a realidade. Até porque a Convenção da OIT sobre esta matéria é de 1930. O legislador português só a legisla em 1972 para vigorar no terceiro quarteto de 1973, ou seja quarenta e três anos mais tarde. Não surpreenderá a ninguém a pressão exercida pelos movimentos de libertação nacional dessa época, particularmente a luta armada imposta pela Frente de Libertação de Moçambique

ao governo português, isso para não falar da eterna pressão internacional exercida sobre Portugal pela forma como exercia o seu poder sobre os indígenas.

- **Despacho de 15 de Maio de 1973** (Esclarece dúvidas suscitadas na interpretação do Despacho de 12 de Dezembro de 1972)

Não cura a pena mencionar os preceitos deste Despacho, valendo para ele tudo quanto se disse do Despacho que ele esclareceu e a sua relação com a convenção de 1930.

- **Diploma Legislativo nº 48/73, de 5 de Junho** (Aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos estabelecimentos industriais)

Cabe agora a vez de nos debruçarmos sobre o mais extenso e até relevante instrumento legal do direito colonial moçambicano, o Diploma Legislativo nº 48/73, de 5 de Junho, que versa sobre matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho dos estabelecimentos industriais, sempre tendo em conta a sua relação com a OIT.

E é justamente logo no primeiro parágrafo do preâmbulo deste Diploma que descortinamos a influência da OIT na produção legislativa deste Diploma. Diz, então, este parágrafo que ãa higiene e segurança nos estabelecimentos industriais vem merecendo a actuação da Administração Pública, desde a sua relevância para a saúde e integridade do trabalhador e para a própria produtividade das empresas.

Julgamos que a análise que fizemos no domínio da protecção dos trabalhadores, pelo Direito Internacional Colonial, através de normas que extravasam a simples relação de trabalho, indo desembocar para normas que proporcionam garantias à situação dos trabalhadores visando a protecção da saúde física destes e protecção da sua saúde moral, por via das Convenções de 1930, 1936, 1939, não deixa qualquer margem para dúvidas sobre a influência que o legislador português sofreu da OIT, de tal sorte que redige o texto daquele parágrafo justamente em sintonia e sincronização com aquelas. Remetemos a sustentação desta asserção à análise dos Direitos dos Trabalhadores emergentes das relações de trabalho, matéria que faz parte do texto do Direito Internacional Colonial, deste mesmo trabalho.

Passamos a elencar o conteúdo dos preceitos que maior relevo têm no tocante à influência exercida sobre si pela OIT. São eles:

O art. 3º dispõe que ãas entidades patronais são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar ao pessoal protecção contra acidentes e outras causas que possam afectar a saúde dos trabalhadores ao serviço das empresas. A entidade



patronal deve instruir os trabalhadores sobre os riscos do trabalho; o preceito dispõe ainda sobre as precauções que devem tomar; o significado dos sinais de segurança ou sistemas de alarme; os métodos de trabalho que oferecem maior garantia de segurança; o uso adequado dos instrumentos de trabalho, os meios de protecção pessoal, a importância que revestirá para a saúde o facto de se apresentarem com regularidade nos serviços clínicos da empresa, o seguimento conveniente das regras de higiene e a manutenção adequada das respectivas instalações.

Já o art. 4º fixa os deveres contrapostos dos trabalhadores. Com efeito, os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas na legislação aplicável ou concretamente determinadas pela entidade patronal ou seus representantes, não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção, sem que para o efeito estejam devidamente autorizados e devem colaborar com as entidades patronais na aplicação das disposições do Presente Regulamento, chamar a atenção de quem possa tomar as necessárias providências sempre que verifiquem deficiências de segurança e higiene e tomar as precauções necessárias de forma a assegurar a sua protecção ou alheia, abstendo-se de quaisquer actos que originem situações de perigo.

O art. 140º estabelece que o pessoal exposto à acção de substâncias tóxicas, irritantes e infectantes deve dispor de vestuário apropriado que deve ser mantido em bom estado, esterilizado em caso de necessidade e lavado ou trocado por outro limpo, pelo menos, uma vez por semana. O vestuário deve ser despido antes do início das refeições e ao fim do dia de trabalho e guardado em locais apropriados, não devendo ser levado para fora da oficina.

Pelo art. 141º está estabelecido que o abastecimento de água potável aos trabalhadores deve ser feito em locais acessíveis àqueles e em quantidades suficientes. A água para beber deve provir de origem aprovada pela entidade competente e ser vigiada em conformidade com as instruções dela emanadas, de modo a manter-se dentro dos limites de segurança químicos e bacteriológicos.

Já o art. 142º impõe que as oficinas, postos de trabalho, locais de passagem e de serviço sejam mantidos em boas condições de higiene e limpeza.

Finalmente, o art. 146º determina que as instalações sanitárias satisfaçam os seguintes requisitos:

- Ser separadas por cada sexo;
- Dispor de água canalizada e esgotos ligados à rede geral ou a fossa séptica, com interposição de sifões hidráulicos.

A higiene dos locais de trabalho é corporizada por uma série de medidas que têm por objectivo proteger a saúde física dos trabalhadores e que é constituída pelas normas destinadas a assegurar

a higiene dos locais em que o trabalho é prestado. Estas normas podem ser encontradas, por exemplo, na Convenção de 1930. Diz-se no art. 17º desta Convenção que as autoridades competentes devem verificar se foram tomadas todas as medidas necessárias para assegurar a higiene dos trabalhadores e lhes garantir os cuidados médicos indispensáveis; se foi previsto pessoal médico suficiente bem como dispensários, enfermeira, hospitais, e material necessário para fazer face a todas as necessidades; se foi assegurada a boa higiene dos locais de trabalho, etc. No art. 17º, nº 1, alínea c), ordena-se às autoridades competentes que verifiquem se está assegurado de maneira satisfatória, o aprovisionamento dos trabalhadores em água, víveres, combustível e material de cozinha, e se foram preparados quando necessários, alojamento e vestuário.

Voltamos a chamar a atenção para o facto de, só quarenta e três anos depois de a OIT ter avançado com esta Convenção, o governo português ter legislado sobre matérias relativas à Segurança e saúde no trabalho, valendo como causa o que dissemos no ponto atrás ó a influência do OIT.

- **Diploma Legislativo nº 57/73, de 29 de Novembro** (Designa as entidades competentes para a fiscalização do disposto no Regulamento Geral da Higiene e Segurança nos estabelecimentos industriais e define suas competências).

Este Diploma elaborou o necessário conjunto de normas adequadas à fiscalização, competência e sanções aplicáveis, em cumprimento do disposto no art. 2º do Diploma Legislativo nº 48/73, de 5 de Julho, que aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais. Vale para ele, em matéria da influência da OIT, tudo o que dissemos em sede da análise daquele Diploma.

- **Decreto Provincial nº 61/73, de 20 de Novembro** (Dá nova redacção ao art. 2º do Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, posto em vigor pelo Diploma Legislativo nº 48/73 de 5 de Junho).

No seu art. 2º, o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, posto em vigor pelo Diploma Legislativo nº 48/73, de 5 de Julho, delimita o campo de aplicação das respectivas disposições aos estabelecimentos industriais onde se exerçam as actividades constantes das rubricas da tabela do Diploma Legislativo nº 3057, de 12 de Dezembro de 1970.

Por este Decreto, o Governador-Geral, Manuel Pimentel Pereira dos Santos, determina que o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do trabalho nos Estabelecimentos Industriais, posto em vigor pelo Diploma Legislativo nº 48/73, de 5 de Julho, passe a ter a seguinte redacção:

Art. 2º. As disposições deste Regulamento aplicam-se a todos os Estabelecimentos industriais.

Relativamente à influência exercida sobre estes dois instrumentos legais, vale tudo o que dissemos anteriormente, até porque fazem parte do Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais, posto em vigor pelo Diploma legislativo nº 48/73 de 5 de Julho, de que nos ocupamos já atrás.

- **Diploma Ministerial nº 96/81, de 16 de Dezembro** (Aprova o Regulamento de Segurança Técnica para os Trabalhos Mineiros Subterrâneos e o Regulamento da Segurança Técnica para os Trabalhos Mineiros a céu aberto)

Depois da independência nacional, o Diploma Ministerial, nº 96/81, de 16 de Dezembro é o primeiro instrumento jurídico produzido pelo jovem Estado moçambicano, no domínio de Segurança e saúde no Trabalho.

Logo no segundo parágrafo do seu preâmbulo diz: «Assim, é fundamental que este conceito seja acompanhado pela observância das novas normas de segurança técnica que garantam a segurança das unidades produtivas e a protecção da saúde dos trabalhadores».

Pela sua extensão, não iremos reproduzir o conteúdo dos preceitos deste Diploma. Iremos mencionar tão-só as epígrafes das suas secções, como se segue, e, por eles, ficará claro como se deixaram influenciar pela OIT:

Secção III ó Aptidão e qualificação exigidas;

Secção IV ó Protecção das bocas da mina;

Secção V ó Segurança de pessoas e equipamentos;

Secção VI ó Protecção da saúde;

Secção VIII ó Primeiros socorros e modo de agir em caso de acidente;

Secção IX ó Corpo de salvamento;

Como se pode concluir, todas estas disposições que acabamos de enumerar, foram inspiradas das Convenções da OIT sobre protecção da saúde física dos trabalhadores, já enumeradas ao longo dos números antecedentes.

## ❖ Férias anuais remuneradas

O direito a férias anuais remuneradas é um privilégio desde logo contemplado pela primeira Lei do Trabalho.

Diz o art. 50º que ãos trabalhadores têm direito, por cada ano civil de serviço efectivo, aos seguintes períodos de férias remuneradas [í ]ö.

Na altura da vigência da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, já tinha sido ratificada em Moçambique, por força do Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio, a Convenção nº 52, respeitante a férias anuais pagas e, portanto, que era o marco orientador sobre esta matéria laboral na altura. E dizia, então, essa Convenção no seu art. 2º que ãtodas as pessoas às quais se aplica esta Convenção têm direito, após um ano de serviço contínuo, a férias anuais pagas compreendendo pelo menos seis dias úteis. As pessoas com menos de dezasseis anos, incluindo os aprendizes, têm direito, após um ano de serviço contínuo, a umas férias anuais de doze dias úteis pelo menos. Não são contados para efeito de férias anuais pagas, os dias feriados oficiais ou estabelecidos pelo costume e as interrupções de trabalho devidas a doença. A legislação nacional pode autorizar, a título excepcional, o fraccionamento das férias anuais pagas que ultrapassem a duração mínima prevista no presente artigo. A duração das férias pagas deve aumentar progressivamente com a duração do serviço segundo as modalidades a fixar pela legislação nacionalö.

Já o art. 3º dispõe que ãtoda a pessoa que goze férias em virtude do art. 2º desta Convenção deve receber por toda a duração das referidas férias:

- A sua remuneração habitual, calculada de uma forma que deve ser fixada pela legislação nacional, acrescida com o equivalente da sua remuneração em natureza se existir;
- Uma remuneração fixado por contrato colectivoö.

Entretanto, o art. 4º impõe que ãseja considerado nulo todo o acordo que implique o abandono do direito a férias anuais pagas ou a renúncia às mesmasö.

Os arts. 5º, 6º, 7º, 8º e 9º, dispõem, respectivamente, que: ãa legislação nacional possa prever que toda a pessoa que efectue um trabalho retribuído durante a duração das férias anuais pagas possa ser privada da sua remuneração por toda a duração das referidas fériasö. ãToda a pessoa despedida por uma causa imputada ao empregador, antes de ter gozado férias, deve receber, por cada dia de férias devido em virtude desta Convenção, o montante da remuneração previsto no art. 3º. ãCom vista a facilitar a aplicação efectiva desta Convenção, cada empregador deve inscrever num registo, segundo o modo aprovado pela autoridade competente:

- A data de entrada ao serviço das pessoas empregadas por ele e a duração das férias pagas às quais cada uma delas tenha direito;

- As datas em que as férias anuais pagas de cada pessoa são gozadas;
- A remuneração recebida por cada pessoa pelo período das férias anuais pagas.

Todo o Membro que ratifique esta Convenção deve instituir um sistema de sanções para assegurar a sua aplicação.

Nada nesta Convenção afecta qualquer Lei, sentença, costume ou qualquer acordo entre empregadores e os trabalhadores que assegure condições mais favoráveis que as previstas na presente Convenção.

Como se pode notar, o art. 50º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro é nitidamente um produto gerado pela Convenção nº 52 da OIT.

### ❖ **Segurança Social**

Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, as disposições sobre a Segurança Social estão vertidas no Capítulo XII, justamente sob a epígrafe Segurança Social.

Assim o art. 146º ordena que seja criado de acordo com as condições socioeconómicas e as possibilidades do desenvolvimento da economia nacional um sistema de segurança social, garantindo-se por este meio a subsistência material dos trabalhadores em caso de doença, acidente, maternidade, invalidez e velhice bem como a sobrevivência dos seus familiares.

O art. 147º fixa a idade de reforma por velhice em oitenta e cinco anos para os homens e cinquenta e cinco anos para as mulheres.

Todos os trabalhadores têm direito a uma reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional. A reparação consiste na prestação de assistência médica e medicamentosa e aquisição de próteses, de acordo com a natureza da lesão sofrida pelo trabalhador sinistrado. O direito à reparação pressupõe um esforço da entidade empregadora para ocupar o trabalhador sinistrado num posto de trabalho compatível com as suas capacidades diminuídas, por virtude de acidente de trabalho ou doença profissional. Esta é a estatuição do art. 148º. Já o art. 149º dispõe que para a determinação da nova capacidade de trabalho do trabalhador sinistrado se atenda, nomeadamente, à natureza e gravidade da lesão ou doença, à profissão, idade da vítima, ao grau da possibilidade da sua readaptação à mesma ou outra profissão e a todas as demais circunstâncias que possam influir na determinação da redução da sua capacidade real de trabalho.

Os arts. 150º, 151º, 152º e 153º regulam, respectivamente, que quando do sinistro resultar incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente ou a morte do trabalhador, a entidade empregadora deve indemnizar o trabalhador ou os seus legítimos herdeiros. As indemnizações

devidas aos trabalhadores sinistrados e aos seus legítimos herdeiros são devidos a partir da data da ocorrência do sinistro. O direito à reclamação da indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional, ou a percepção dos valores a que tiver direito, prescreve decorridos, respectivamente, doze meses após o sinistro ou três anos após a fixação da indemnização ou do último pagamento.

São motivos suficientes para a perda do direito à indemnização os actos praticados por qualquer trabalhador sinistrado que:

- Voluntariamente agravar as suas lesões ou, pelo seu manifesto desleixo, contribuir para o seu agravamento;
- Deixar de observar as prescrições do médico assistente;
- Fizer intervir no tratamento qualquer outra entidade que não o médico assistente;
- Não se apresentar no médico ou a tratamento que lhe for prescrito.

Finalmente, todas as entidades empregadoras devem possuir um seguro colectivo dos seus trabalhadores, para a cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Vamos começar por dizer que Moçambique, não obstante a OIT ter produzido uma vasta regulamentação sobre Segurança Social, desde Convenções e Recomendações, não ratificou nenhuma produção normativa desta Organização nesta matéria. Isto, todavia, não significa que a influência da OIT não se tenha feito sentir neste domínio, antes, pelo contrário, se fazendo sentir profunda e largamente.

Basta dizer que Moçambique, ao adquirir a qualidade de Membro da OIT subscreveu na íntegra a Constituição da OIT. Com efeito, diz o anexo daquela constituição no ponto III Constituição que a Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a que tal protecção é necessária, como assistência médica completa.

E aqui temos um primeiro e decisivo sinal de nítida e irredutível influência da OIT sobre o Capítulo que trata da Segurança Social na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro. É que Moçambique, na qualidade de membro da OIT obriga-se a criar e a desenvolver medidas de segurança social, nos termos da Constituição da OIT.

E mesmo sem ter ratificado qualquer Convenção ou Recomendação da OIT respeitante a esta matéria, Moçambique, ainda assim, inspirou-se muito nas Convenções e Recomendações da OIT neste domínio, como a seguir passamos a demonstrar.

Começaremos pela Convenção mais antiga no domínio da segurança social, a Convenção nº 102, de 28 de Junho de 1952, também designada por Convenção relativa à segurança social (norma mínima), citando o conteúdo daquele preceito que exerceu influência sobre o legislador ordinário laboral moçambicano, justamente o art. 7º, por virtude do qual ficou determinado que o Membro para o qual esta parte da Convenção estiver em vigor, devem ser asseguradas prestações de serviços médicos de carácter preventivo ou curativo às pessoas amparadas quando o seu estado de saúde assim o exigir.

Como se pode concluir, a Convenção nº 102, de 28 de Junho de 1952, estabeleceu o padrão mínimo para o nível de prestações de segurança social e as condições em que essas prestações são concedidas. Ela abrange os nove principais ramos de Segurança social, nomeadamente, cuidados médicos, subsídio de doença, prestações de desemprego, prestações de velhice, prestações em caso de acidente de trabalho e de doenças profissionais, prestações familiares, prestações de maternidade, prestações de invalidez e prestações de sobrevivência. Moçambique só não aderiu às prestações que, pelas suas próprias circunstâncias, as achou inoportunas e não compatíveis com a sua realidade, como é o caso das prestações de desemprego e as familiares.

Para além desta Convenção, causaram influência sobre a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro as Convenções relativas à Reparação de acidentes de trabalho de 1925 (Convenção nº 17) e à Doenças Profissionais de 1925 (Convenção nº 18) já por nós vista atrás, pelo que não iremos repetir o seu conteúdo.

Analizada a legislação colonial de trabalho em Moçambique, constata-se que nela só se encontram normas reguladoras de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, como aliás já demonstramos. E apesar da Convenção relativa à Segurança Social que acabamos de analisar ser de 1952, a verdade é que sobre a segurança social nada foi descortinado no período colonial em Moçambique, senão depois da independência, e mais concretamente 12 anos depois (doze), portanto em 1977, através do Despacho de 4 de Julho de 1977, que se refere a todas as empresas, serviços ou organismos públicos ou privados, que possuem esquemas de protecção dos trabalhadores e suas famílias, no âmbito da previdência social existente em Moçambique; mais adiante, encontraremos o Despacho de 13 de Outubro de 1986, que esclarece dúvidas quanto à aplicação do nº 3 do art. 107º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro. Em 1988 foi criado o Instituto Nacional de Segurança Social pelo Decreto nº 17/88, de 27 de Dezembro; em 1989 foi criado o Sistema de Segurança Social, pela Lei nº 5/89, de 18 de Setembro; o conteúdo desta Lei é concretizado pelo Regulamento de aplicação da Lei da Segurança Social, aprovado pelo Decreto nº 46/89, de 28 de Dezembro; em 1990 é publicado o Decreto nº 4/90, de 13 de Abril, que fixa em sete por cento a taxa global da contribuição para o Sistema de Segurança Social das remunerações e adicionais pagas mensalmente aos trabalhadores pelas respectivas entidades empregadoras; em 1990, ainda, o Decreto nº 5/90, de 13 de Abril, extingue o fundo de acção social no trabalho ó FAST; 1990 é também o ano em que, através do Diploma Ministerial nº 45/90, de 9 de Maio, são aprovadas as Normas de Aplicação e Procedimentos relacionados com o pagamento as contribuições para a contribuição social; em 1990, finalmente, temos o

Despacho de 15 de Maio de 1990, que estabelece os procedimentos relacionados com o pagamento das contribuições para a Segurança Social; um ano depois, encontraremos o Decreto nº 5/91, de 3 Abril, concernente à alteração do art. 5º do Decreto nº 17/88, de 27 de Dezembro.

Como se pode observar, todos estes instrumentos jurídicos de Segurança Social resultam da produção normativa directamente conexas com a Lei nº 8/85, à excepção do Despacho de 4 de Julho de 1977, anterior a ela. Dito doutro modo, estamos a falar, em termos da influência da OIT no domínio da Segurança Social, nos moldes já analisados, relativamente à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro e às Convenções nº 17, nº 18 e nº 102, todas da OIT.

Os resumos dos conteúdos que a seguir apresentamos, *de per se*, demonstram quão forte foi a influência da OIT em matéria de Segurança Social.

**a) Despacho de 4 de Julho de 1977** (refere-se a todas as empresas, serviços ou organismos, públicos ou privados, que possuam esquemas de protecção dos trabalhadores e suas famílias, no âmbito da previdência social em Moçambique)

õNecessitando o Ministério do Trabalho de conhecer todos os esquemas de Previdência existentes em Moçambique, determina, o Ministro do Trabalho, Mariano de Araújo Matsinha, que todas as empresas, serviços ou outros organismos, públicos ou privados, que possuem esquemas de protecção aos trabalhadores e suas famílias em casos de velhice, invalidez, morte, doença, acidentes, maternidade ou outros, enviem ao Ministério do Trabalho ó Junta de Acção Social no Trabalho ó até ao dia 31 de Agosto de 1977, um documento que explique pormenorizadamente o (s) esquema (s), de preferência uma cópia dos estatutos por que se rege. Devem ainda ser fornecidas outras informações, tais como a data em que foi instituído, a sua evolução, elementos estatísticos, uma lista dos trabalhadores abrangidos, por nacionalidades, e as quotas pagas por cada um, as prestações mensais, recebidas, e uma indicação se o esquema é próprio, se está constituído numa companhia nacional ou no estrangeiroõ.

**b) Despacho de 13 de Outubro de 1986** (Esclarece dúvidas quanto à aplicação do nº 3 do art. 107º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro)

Refere o nº 3 do art. 107º que õas faltas justificadas ao abrigo das alíneas g) e h) do art. 105º, impedem o trabalhador de perceber o salário durante o período de ausência ao trabalho, sem prejuízo dos benefícios de segurança social sobre a matériaõ.

Foi intenção do legislador determinar que durante o período de ausências justificadas nos termos acima referidos, o trabalhador receberá um subsídio por doença a ser custeado pelos fundos de



segurança social, tendo em atenção o conceito de salário definido no art. 76º e, por outro, o facto de aquelas faltas não resultarem de acidente de trabalho nem doença profissional.

Tendo surgido dúvidas quanto à aplicação do nº 3 do art. 107º da Lei do Trabalho, e por força do seu art. 173º, determina o Secretário de Estado do Trabalho, Aguiar Jonassane Reginaldo Real Mazula, que ãenquanto não forem aprovadas as medidas de segurança social, é aplicável às faltas justificadas ao abrigo das alíneas g) e h) do art. 105º da Lei de Trabalho, o disposto nos arts. 85º e 86º, ambos do Diploma Legislativo nº 1595, de 28 de Abril de 1956ö.

**c) Decreto nº 17/88, de 27 de Dezembro (Cria o Instituto Nacional de Segurança Social)**

Segundo o preâmbulo deste Decreto, ão direito à segurança social é garantido a todo o moçambicano pela Lei fundamental. Por isso, a Lei do Trabalho prevê a criação, de acordo com as condições socioeconómicas e as possibilidades do desenvolvimento da economia nacional, de um sistema que garanta o exercício desse direito. Ao mesmo tempo que se impõe esta exigência, urge definir e concretizar os mecanismos de assistência material ao trabalhador, nas situações de falta ou diminuição da capacidade para o trabalho, mecanismos esses a definir genericamente na Lei de segurança social. O sistema de segurança social visa, pois, garantir a prestação daquela assistência aos trabalhadores em casos de doença, acidente, maternidade, invalidez, velhice, bem como aos seus familiares, em casos de morte e noutros a definir futuramente, atendendo às possibilidades económicas do País e à capacidade administrativa do próprio sistemaö.

O art. 1º institui a criação do Instituto Nacional de Segurança Social, ãcomo instituição gestora do regime de segurança socialö.

O art. 3º define as competências do INSS. Assim, **no** exercício da sua actividade, ãincumbe ao Instituto, nomeadamente:

- Contribuir para a definição da política e objectivos da segurança social, designadamente quanto às modalidades de resposta às situações de carência, à gestão financeira e à gestão de recursos humanos e materiais;
- Participar na concepção e formulação do plano nacional;
- Contribuir para a elaboração das disposições legais e orientações normativas no âmbito da segurança social;
- Promover a inscrição dos trabalhadores e das entidades empregadoras abrangidos pelo sistema de segurança social;
- Efectuar a cobrança e a gestão dos recursos financeiros afectos à segurança social;

- Promover as acções tendentes à efectiva realização do direito às prestações;
- Elaborar o orçamento e a conta anual de segurança social;
- Acompanhar e avaliar a execução orçamental;
- Assegurar os trabalhos de notação, recolha, apuramento e divulgação de dados estatísticos do sistema;
- Promover a informação dos destinatários do sistema, designadamente através da difusão de sínteses informativas adequadas;
- Assegurar a representação em organismos internacionais especializados e participar na preparação e execução de medidas integradas na cooperação internacional em matéria de segurança social.

**d) Lei nº 5/89, de 18 de Setembro** (Cria o Sistema de Segurança Social que compreende os regimes do Instituto Nacional de Segurança Nacional)

ãA assistência aos cidadãos em caso de incapacidade e na velhice é um direito fundamental consagrado na Constituição da República. Para a sua materialização, estipula a Lei do Trabalho que será criado, de harmonia com as condições socioeconómicas e com as possibilidades do desenvolvimento da economia nacional, um sistema de segurança social que garanta a subsistência material dos trabalhadores em caso de doença, acidente, maternidade, invalidez e velhice, bem como a sobrevivência dos seus familiares.

O art. 1º institui a criação do sistema de segurança social, cujas bases são definidas por esta Lei. ãO sistema de segurança social compreende os regimes do Instituto Nacional de Segurança Social e os serviços que, a nível local, venham a ser criados.

O art. 2º define como objectivo do sistema ãa garantia da subsistência dos trabalhadores nas situações de falta ou diminuição de capacidade para o trabalho, bem como em caso de morte dos familiares sobreviventes.

**e) Decreto nº 46/89, de 28 de Dezembro** (Aprova o Regulamento da Aplicação da Lei da Segurança Social)

A Lei de Segurança Social nº 5/89, de 18 de Setembro, aprovada pela 6ª Sessão da Assembleia Popular define o quadro legal do Sistema de Segurança Social, garante da subsistência material dos trabalhadores em caso de doença, acidente, invalidez, maternidade e velhice, bem como da sobrevivência dos seus familiares. Tornando-se necessário estabelecer as formas e condições de

aplicação das disposições da Lei de Segurança Social, este Decreto aprova o Regulamento de Aplicação da Lei de Segurança Social.

**f) Decreto nº 4/90, de 13 de Abril** (Fixa em sete por cento a taxa global da contribuição para o Sistema de Segurança Social das remunerações e adicionais pagos mensalmente aos trabalhadores pelas respectivas entidades empregadoras)

Dispõe o preâmbulo deste Decreto que tornando-se necessário fixar as taxas de contribuição dos trabalhadores e respectivas entidades empregadoras para o sistema de segurança social, criado pela Lei nº 5/89, de 18 de Setembro e considerando os resultados do estudo do desenvolvido, as experiências de outros países neste domínio e devidamente ponderadas as recomendações da Organização Internacional do Trabalho sobre a matéria, o CM decreta que a taxa global da contribuição para o sistema de segurança social é fixada em sete por cento das remunerações e adicionais pagos mensalmente aos trabalhadores pelas respectivas entidades empregadoras (art. 1º). A repartição da taxa global entre as entidades empregadoras e os trabalhadores é de 4% e 3%, respectivamente (art. 2º).

**g) Decreto nº 5/90, de 13 de Abril** (Extingue o Fundo de Acção Social no Trabalho ó FAST)

Considerando que, face à implementação de um sistema de Segurança Social na República Popular de Moçambique, não se justifica a existência do Fundo de Acção Social no Trabalho, criado pelo Diploma Legislativo nº 2368, de 25 de Maio de 1963, o CM determinou a extinção do Fundo de Acção Social no Trabalho ó FAST (art. 1º) e a reversão a favor do Instituto Nacional de Segurança Social de todos os bens patrimoniais adquiridos com o financiamento do Fundo de Acção Social no trabalho (art. 3º).

**h) Diploma nº 45/90, de 9 de Maio** (Aprova as Normas de Aplicação e Procedimentos relacionados com o pagamento das contribuições para a segurança social)

Por este Diploma, os Ministros do Trabalho e das Finanças determinam, no art. 1º, a aprovação das Normas de Aplicação e Procedimentos do Regulamento da Lei de Segurança Social.

**i) Despacho de 15 de Maio de 1990** (Estabelece os procedimentos relacionados com o pagamento das contribuições para a Segurança Social)

Tornando-se necessário estabelecer os procedimentos relacionados com o pagamento das contribuições para a segurança social determina este Despacho que o pagamento das contribuições relativas à segurança social seja efectuado da seguinte forma:

- Por depósito no Banco Popular de Desenvolvimento ou suas delegações mediante a entrega, em triplicado, da guia modelo A em anexo;
- Por cheque do contribuinte à ordem do Banco Popular de Desenvolvimento e remetido por correio ao Instituto, juntamente com a folha de remunerações e guia modelo A, em duplicado;
- Em numerário, na tesouraria do Instituto, se se tratar de valor igual ou inferior a 5.000,00MT, acompanhado da respectiva guia modelo a em duplicado.

**j) Decreto nº 5/91, de 3 de Abril** (Concernente à alteração do art. 5º do Decreto nº 17/88 de 27 de Dezembro)

O art. 5º do Decreto nº 17/88, de 27 de Dezembro, estabelece que o Presidente do Conselho de Administração do Instituto Nacional de Segurança Social seja nomeado por Decreto do CM sob proposta do Ministro do Trabalho.

Considerando, porém, que tal procedimento não é o mais adequado e prático, o CM determina que o nº 1 do art. 5º do Decreto nº 17/88, de 27 de Dezembro, seja alterado passando a ler-se:

Art. 5º - 1. O Presidente do Conselho de Administração é nomeado por Despacho do Primeiro-Ministro sob proposta do Ministro do Trabalho.

É de questionar a razão por que legislador colonial de trabalho pautou-se pelo silêncio neste domínio de Segurança Social. Este preocupou-se por normar tão-só a assistência em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais, o que, ainda assim, representa um esquema de segurança, mesmo sem este enfoque que vimos depois da independência nacional, cujo cúmulo está na criação do Instituto Nacional de Segurança Social. Em matéria de Segurança Social a legislação do jovem Estado moçambicano é mais orientada para a letra e o espírito da OIT, tendo inclusivamente legislado e normado sobre a matéria logo na sua primeira Lei do trabalho.

#### **❖ Condições particulares de trabalho (Direitos especiais da mulher trabalhadora, do trabalho dos menores e do trabalho de pessoas portadoras de deficiência)**

Encontramos normas que regulam condições particulares de trabalho, na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro no Capítulo XIV. Estas normas têm como objecto o trabalho prestado por mulheres, pelos menores e ainda por pessoas portadoras de deficiência.

Começaremos por enumerar estas normas.

##### **a) Trabalho de mulheres**

Pelo art. 154º fixa-se que a Secretaria de Estado do Trabalho, em estreita coordenação com os órgãos centrais do aparelho de Estado, com o órgão sindical competente e a Organização da Mulher Moçambicana, deve criar as condições que concorram para uma integração crescente da mulher no processo de trabalho. A Secretaria de Estado do Trabalho, em colaboração com o Ministério da Saúde e órgão sindical competente, deve ainda elaborar uma lista das ocupações que, por poderem prejudicar a saúde das mulheres, lhes devem ser interditas, e indicar outras medidas de protecção julgadas convenientes.

O art. 155º desta Lei fixa os direitos especiais da mulher trabalhadora durante o período de gravidez e após o parto são assegurados à mulher trabalhadora, os seguintes direitos:

- Não desempenhar, sem diminuição do salário, trabalhos clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- Não prestar trabalho nocturno, nem extraordinário ou ser deslocada do local habitual de trabalho, a não ser a seu pedido e no interesse do seu estado;
- Interromper o trabalho diário para aleitação da criança em dois períodos de meia hora sem perda de salário até máximo de um ano;
- Não ser despedida, sem justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto;
- Beneficiar, além das férias normais, de uma licença de sessenta dias, a qual pode ter início vinte dias antes da data provável do parto.

Já o art. 156º determina que a mulher trabalhadora deve ser respeitada e qualquer acto contra a sua dignidade é punido por Lei. Os trabalhadores que no centro de trabalho praticarem actos que atentem contra a dignidade de uma mulher trabalhadora devem ser obrigatoriamente despedidos. O despedimento atrás referido deve considerar-se efectuado com justa causa.

## **b) Trabalho de menores**

O art. 158º fixa as normas de Protecção do trabalho de menores. Assim, é interdito às entidades empregadoras admitir ao seu serviço menores que não tenham completado quinze anos de idade. O contrato celebrado com menores em idade escolar para efeitos de formação e capacitação profissional carece de autorização prévia dos seus representantes legais e do Ministério da Educação. Os menores de dezoito anos não poderão ser ocupados em trabalho nocturno nem em tarefas insalubres, perigosas ou que requeiram grande esforço físico. A rescisão pela entidade empregadora, do contrato de trabalho celebrado com menores não é permitida sem a autorização da Secretaria de Estado do Trabalho. O período normal do trabalho dos menores cujas idades

estão compreendidas entre os quinze e os dezoito anos não excederá trinta e oito horas semanais e o máximo de sete horas diárias.

Já o Art. 159º estabelece que os menores de dezoito anos não podem prestar trabalho noturno, salvo quando a prestação do mesmo seja indispensável para a sua formação profissional.

### **c) Trabalho de pessoas portadoras de deficiência**

O art. 160º fixa que as entidades empregadoras devem promover o emprego em postos de trabalho ou tarefas compatíveis de cidadãos cuja capacidade de trabalho foi alterada em consequência de acidente, doença prolongada ou por outras razões, criando as condições necessárias que lhes permitam o exercício de uma actividade socialmente útil. Estabelece ainda que Legislação complementar deve determinar as condições de admissão e os postos reservados a pessoas com capacidade de trabalho diminuída.

Vejamos agora como a OIT aborda estas matérias ao ponto de ter exercido influência sobre o legislador moçambicano.

#### **▪ Trabalho de mulheres**

Em 29 de Junho de 1951, a OIT lança a Convenção nº 100 relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de valor igual, dando mostras de que a mulher não mais ficaria relegada ao plano secundário no mercado de trabalho, tratando dela ao mesmo nível que o seu parceiro - o homem. Vejamos, então, o conteúdo dos preceitos desta Convenção que inspiraram o Legislador moçambicano, que ratificou esta Convenção.

O art. 1º determina, para efeitos desta Convenção, que o termo remuneração abrange o salário ou o vencimento ordinário, de base ou mínimo, e todas outras regalias pagas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em natureza, pelo patrão ao trabalhador em razão do emprego deste último. A expressão igualdade de remuneração entre mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor refere-se às tabelas de remuneração fixadas sem discriminação fundada no sexo.

A seguir, o art. 2º determina que cada membro deve, pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor. Este princípio pode ser aplicado por qualquer dos seguintes meios:

- Da legislação nacional;
- De todo o sistema de fixação da remuneração ou reconhecido pela legislação;
- De convenções colectivas negociadas entre patrões e trabalhadores;
- De uma combinação dos meios acima mencionados.

Segundo o art. 3º, quando tais medidas forem de natureza a facilitar a aplicação da presente Convenção, devem ser tomadas providências para encorajar a avaliação objectiva dos empregos sobre a base dos trabalhos que comportam. Os métodos a seguir para esta avaliação podem ser objecto de decisões, quer por parte das autoridades competentes no que respeita à fixação das tabelas de remuneração, quer, se as tabelas de remuneração forem fixadas em virtude de convenções colectivas, por parte dos contraentes das referidas convenções. As diferenças entre as tabelas de remuneração que correspondam, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de uma tal avaliação objectiva nos trabalhos a efectuar, não devem ser consideradas como contrárias ao princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de igual valor.

Finalmente, o art. 4º estipula que cada membro colabore de maneira que for conveniente, com os organismos patronais e de trabalhadores interessados, a fim de tomar efectivas as disposições desta Convenção.

Uma Convenção, adoptada pela Conferência Geral da OIT na sua 42ª Sessão, em Genebra, a 25 de Junho de 1958 é a Convenção nº 111 da OIT, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão - mesmo se considerarmos que Moçambique não a ratificou, terá tido uma quota-parte de influência sobre o Legislador moçambicano no domínio de igualdade entre mão-de-obra feminina e mão-de-obra no mercado de trabalho. Vejamos as partes desta Convenção que sustentam a nossa afirmação.

Logo no Preâmbulo, a Convenção nº 111 deixa uma mensagem persuasiva aos Membros da OIT.

Considerando que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança económica e com oportunidades iguais; Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos emanados na Declaração Universal Dos Direitos do Homem, adopta, a vinte cinco de Junho de mil e novecentos e cinquenta e oito, a Convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

Vejamos agora o conteúdo de alguns dos preceitos desta Convenção que reforçam a nossa conclusão de que ela exerceu influência sobre a norma moçambicana.

Pelo art. 1º estatui-se que para os fins desta Convenção, o termo discriminação compreende:

- Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- Toda e qualquer distinção, exclusão, ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que pode ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, ou outros organismos adequados.

Entretanto, as distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação. Para fins desta Convenção, as palavras emprego e profissão incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

O art. 3º impõe que todo o Estado Membro para o qual esta Convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

- Esforça-se por obter a colaboração das organizações representativas dos patrões e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política;
- Promulgar Leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação;
- Revogar todas as disposições Legislativas e modificar todas disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política;

Finalmente, o art 5º fixa que todo Estado Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer outras medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares das pessoas em relação às quais a atribuição de uma protecção e assistência especial seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos da família ou o nível social ou cultural.

No entanto, ao analisarmos a evolução histórico-social da humanidade, constatamos que o trabalho prestado pela mulher sempre existiu e se mostrou bastante frequente, sujeitando-se a mesma à posição de inferioridade em relação ao homem, especialmente no que respeita às relações laborais, na medida em que, com a evolução económica, a exploração sem precedentes do trabalho feminino foi largamente usada, de tal sorte que a incidência do trabalho da mulher representava uma média equivalente a 17 horas diárias, por volta de meados do século XVIII. Com a Revolução Industrial, assiste-se ao crescimento ainda maior da exploração do trabalho de mulheres e crianças, como mão-de-obra barata. Mesmo reconhecendo os benefícios introduzidos na economia mundial, verifica-se, lamentavelmente, a existência de um



crescimento paralelo da incidência de condições atroz e desumanas de trabalho, principalmente no que tange ao trabalho infantil e ao trabalho feminino.<sup>137</sup>

Com o decurso do tempo e com o desenvolvimento das relações histórico-sociais da humanidade, em paralelo com a evolução cultural da sociedade, assiste-se à correspondente evolução dos mecanismos de protecção do trabalho da mulher no âmbito internacional, coibindo-se assim, com veemência, qualquer forma de discriminação, exploração ou o abuso do trabalho daquela. E não se pense que as Convenções atrás analisadas constituem a única referência; delas extraímos algum conteúdo para exemplificar como a OIT exerceu influência sobre a legislação das nações, de que Moçambique faz parte. A OIT possui catalogadas muitas Convenções neste domínio do trabalho de mulher, como podemos ver:

Convenções da OIT que protegem a mulher no trabalho:

1. Convenção nº 3, sobre a protecção da maternidade, 1919;
2. Convenção nº 4, sobre o trabalho nocturno das mulheres, 1919;
3. Convenção nº 41 (revista), sobre o trabalho nocturno das mulheres, 1934;
4. Convenção nº 45, sobre o trabalho subterrâneo, 1935;
5. Convenção nº 89, sobre o trabalho nocturno das mulheres na indústria, (revista), 1948 e Protocolo, 1990;
6. Convenção nº 103 (revista), sobre protecção da maternidade (revista), 1952.

Convenções da OIT que privilegiam a promoção da igualdade entre o homem a mulher:

1. Convenção nº 100, sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor (por nós vista, a título de exemplo demonstrativo da influência da OIT sobre o direito de trabalho moçambicano neste domínio específico), 1951;
2. Convenção nº 111, sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (também por nós vista, nos mesmos termos e razões que aduzimos para a Convenção nº 100);
3. Convenção nº 156, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981;
4. Convenção nº 171, sobre trabalho nocturno, 1990.

Como será bom de se notar, ainda que o jovem Estado moçambicano só tenha ratificado a Convenção nº 100, é lícito reconhecermos que este conjunto de Convenções da OIT exerceu influência sobre o legislador laboral moçambicano. A constituição laboral, como as três Leis de Trabalho, como veremos com as duas Leis do Trabalho subsequentes, possuem traços característicos destes instrumentos normativos da OIT.

---

<sup>137</sup>Tomé Semiramys Fernandes (2009). *A protecção do trabalho da mulher segundo o Direito Internacional do Trabalho*. (online). Publicado em <http://www.viajus.com.br>.

## ▪ Trabalho de menores

O advento da Revolução Industrial, já o dissemos, trouxe consigo o crescimento da exploração do trabalho de mulheres e crianças como mão-de-obra barata. Cresce a economia mundial, isso é verdade. Todavia, e isso também tem que ser dito, cresce paralelamente a incidência de condições desumanas de trabalho, sendo certo que o caso mais gritante tange ao trabalho das mulheres, que acabamos de analisar e ao trabalho infantil. Assiste-se neste domínio à correspondente evolução dos mecanismos de protecção, também, do trabalho dos menores no âmbito internacional, coibindo-se assim qualquer forma de discriminação, exploração ou abuso do trabalho de menores.

Tendo presente que, como indicado na Declaração dos Direitos da Criança, adoptada em 20 de Novembro de 1959 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, a criança, por motivo da sua falta de maturidade física e intelectual, tem necessidade de uma protecção e cuidados especiais, nomeadamente de protecção jurídica adequada, tanto antes como depois do nascimento, e, ainda considerando que, se as condições de trabalho e a ausência de garantias de direitos já eram duras para os adultos, por maioria de razão, pior seria a situação das crianças que trabalhavam; o direito internacional ocupou-se, então, de produzir instrumentos jurídicos destinados a proteger a criança, de que podemos destacar:

1. Declaração de Genebra de 1924 sobre os direitos da criança;
2. Declaração dos Direitos da Criança, adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de Novembro de 1959;
3. Resolução nº 41/85 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 3 de Dezembro de 1986 (sobre os Princípios Sociais e Jurídicos Aplicáveis à Protecção e Bem-Estar das Crianças, com especial referência à adopção e colocação familiar nos planos Nacional e Internacional);
4. Resolução nº 40/33 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 29 de Novembro de 1985 (Fixa o conjunto de regras Mínimas das Nações Unidas Relativas à Administração da Justiça para Menores, também conhecida por «Regras de Beijing»);
5. Declaração sobre Protecção de Mulheres e Crianças em situação de Emergência ou de Conflito Armado (Resolução nº 3318 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 14 de Dezembro de 1974);
6. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança relativo à participação de crianças em Conflitos Armados (Adoptado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela resolução A/RES/54/263 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 25 de Maio de 2000. Entrada em vigor na ordem internacional: 13 de Fevereiro de 2002);
7. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança Relativo à venda de crianças, Prostituição infantil e Pornografia infantil (Adoptado em Nova Iorque, em 25 de Maio de 2000);
8. Convenção Relativa à Protecção das Crianças e à Cooperação em matéria de adopção internacional;

9. Declaração dos Direitos da Criança (Proclamada pela Resolução da Assembleia Geral 1386 (XIV), de 20 de Novembro de 1959).
10. Convenção sobre os Direitos da criança, adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de Novembro de 1989;

Vamos ver, seguidamente, como a OIT influenciou o legislador moçambicano, *ipso verbis*, mesmo sem este último ter ratificado as suas convenções.

Seguindo o mesmo critério, vamos ver a Convenção nº 182 da OIT relativa à interdição das piores formas de trabalho das crianças e às suas acções imediatas com vista à sua eliminação, adoptada pela Conferência Geral da OIT na sua 87ª Secção, em Genebra, a 17 de Junho de 1999, trazendo para este trabalho as disposições que, a nosso ver, inspiram o legislador ordinário do trabalho.

Seguindo o mesmo critério, iremos analisar, algumas disposições da OIT, que inspiram o legislador laboral moçambicano mesmo sem ratificar as respectivas Convenções.

- **Convenção nº 138, sobre a idade mínima de admissão ao emprego** (Aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1973; entrou em vigor no plano internacional em 16/06/1976).

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da organização Internacional do trabalho e reunida a 06 de Junho de 1973, em sua quinquagésima oitava sessão, logo após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à idade mínima de admissão ao emprego, assunto que constitui o quarto ponto de agenda da sessão, adoptou no vigésimo sexto dia de Junho de mil e novecentos e setenta e três a Convenção, que ficou denominada Convenção sobre a Idade Mínima.

O art. 1º desta Convenção, fixa que todo o Membro, para o qual vigore esta Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a abolição efectiva do trabalho de crianças e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que torne possível aos menores o seu desenvolvimento físico e mental mais completo.

A seguir, o art. 2º acrescenta que todo o Membro, que ratifique esta Convenção, deve especificar, em uma declaração anexa à sua ratificação, a idade de admissão ao emprego ou ao trabalho no seu território e nos meios de trabalho de transporte registados no seu território; à excepção do disposto nos arts. 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade menor à declarada deve ser admitida ao emprego ou trabalho em qualquer ocupação. Todo o Membro, que tenha ratificado esta Convenção, pode notificar posteriormente, o Director-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho, mediante outra declaração, que estabeleça uma idade mínima mais alta que a que determinou inicialmente.

A idade mínima fixada, não deverá ser inferior à idade em que cessa a obrigação escolar, ou em todo caso, a quinze anos.

Não obstante, o Membro cuja economia e sistemas educacionais não estejam suficientemente desenvolvidos poderá, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, se tais organizações existirem, especificar, inicialmente, uma idade mínima de catorze anos.

Todo o Membro, que tenha especificado uma idade mínima de catorze anos, conforme o disposto no parágrafo precedente, deverá declarar, nos relatórios que se comprometeu a apresentar por força do art. 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

- Que subsistem os motivos para tal especificação, ou
- Que renuncia ao direito de continuar aparando-se no parágrafo acima, a partir de uma determinada data.

O art. 3º fixa um desvio ao princípio geral. Assim, a idade mínima de admissão a todo tipo de emprego ou trabalho, que, por sua natureza ou condições em que ele realize, possa ser perigoso para saúde, segurança ou moralidade nos menores, não deve ser inferior a dezoito anos. Os tipos de emprego ou de trabalho, aos quais se aplique este artigo, devem ser determinados por legislação nacional ou por autoridade competente, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessados, quando tais organizações existirem. Não obstante o disposto neste artigo, a legislação nacional ou a autoridade competente, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, quando tais organizações existirem, pode autorizar o emprego ou trabalho a partir da idade de dezasseis anos, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moralidade dos adolescentes, e que estes tenham recebido instrução ou formação profissional adequada e específica, no ramo de actividade correspondente.

Os arts. 4º e 5º fixam, respectivamente, que a autoridade competente pode excluir da aplicação desta Convenção um número limitado de categorias de emprego ou trabalho, a respeito dos quais surjam problemas especiais e importantes de aplicação. Todo o Membro que ratifique esta Convenção deve enumerar, no primeiro relatório sobre a aplicação da mesma, que se comprometeu a apresentar por força do art. 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, as categorias de emprego que tenha excluído, explicando os motivos para tal exclusão, e deverá indicar, em relatórios posteriores, a situação de legislação e da prática referente às categorias excluídas e em que medida aplica ou se propõe a aplicar a presente Convenção a tais categorias. Todo o Membro, cuja economia e cujos serviços administrativos não estejam suficientemente desenvolvidos, pode, mediante prévia consulta às organizações interessadas de empregadores e de trabalhadores, quando tais organizações existirem, limitar, inicialmente, o campo de aplicação da presente Convenção. Todo Membro, deve determinar, numa declaração anexa à sua ratificação, os ramos de actividade económica ou os tipos de empresa aos quais

apliquem os dispositivos desta Convenção. Os dispositivos desta Convenção devem ser aplicáveis, pelo menos, a: minas e indústria extractiva; indústrias manufactureiras; construção civil; serviços de electricidade, gás e água; saneamento; transportes, armazenamento e comunicação; e plantações ou outras explorações agrícolas que produzam principalmente para o comércio, com exclusão das empresas familiares ou de pequena dimensão que produzam para o Mercado local e que não empreguem regularmente trabalhadores assalariados.

Todo o Membro que tenha limitado o campo de aplicação da presente Convenção:

- Deve indicar, nos relatórios a que se comprometeu, por força do art. 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a situação geral do emprego ou do trabalho de adolescentes e crianças nos ramos de actividades que estejam excluídos do campo de aplicação da presente Convenção e o progresso obtido com relação a uma aplicação mais extensa do disposto na presente Convenção;
- Pode, a qualquer momento, estender o campo de aplicação, mediante uma declaração enviada ao Director-Geral do Secretariado da Organização Internacional do Trabalho.

Como se pode notar, a Convenção nº 138 da OIT fixa no art. 2º, como idade mínima recomendada para admissão ao trabalho, em geral, a idade de 15 anos.

A mesma Convenção recomenda uma idade mínima de 18 anos para trabalhos que possam colocar em risco a saúde, a segurança ou a moralidade do menor, no art. 3º, nº 1, e sugere uma idade mínima de 16 anos para o trabalho que não coloque em risco o menor por qualquer destes motivos, desde que o menor receba instrução adequada ou treino vocacional, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e trabalhadores interessados, no art. 3º. A Convenção admite ainda, por excepção, o trabalho na faixa etária dos catorze anos para os Membros da OIT cuja economia e sistemas educacionais não estejam suficientemente desenvolvidos, mediante prévia consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessados, no art. 2º.

- **Convenção nº 6, sobre trabalho nocturno dos menores na indústria** (Aprovada na 1ª reunião da Conferencia Internacional do Trabalho (Washington) ó 1919; entrou em vigor no plano internacional em 13/06/1921)

Fica proibido, nos termos do art. 2º, ãempregar durante a noite pessoas menores de 18 anos em empresas industriais públicas ou privadas, ou em suas dependências, com excepção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família, salvo nos casos excepcionalmente admitidos. A proibição do trabalho nocturno não se aplica às pessoas maiores de 16 anos empregadas nas indústrias mencionadas a seguir, em trabalhos que, em razão de sua natureza, devam necessariamente continuar dia e noite:

- Fábricas de ferro e aço; trabalho em que empreguem fornos de reverberação ou de regeneração e galvanização de ferro laminado e do arame (com excepção) dos ofícios de desoxidação;
- Fábricas de vidro;
- Fábricas de papel;
- Engenhos nos quais se trata o açúcar bruto;
- Redução do mineiro de ouro.

Para os efeitos da presente Convenção, segundo o art. 3º, o termo *noite* significa um período de onze horas consecutivas, pelo menos, que compreenderá o intervalo que medeia entre as dez da noite e as cinco da manhã

Nas minas de carvão e linho poder-se conceder uma excepção no que concerne ao período de descanso previsto no parágrafo anterior, quando o intervalo entre os dois períodos de trabalho seja ordinariamente de quinze horas, porém, em nenhum caso, quando o dito intervalo seja de menos de treze horas. Quando a legislação do país proibir a todos os trabalhadores o trabalho nocturno nas padarias, poder-se substituir, na dita indústria, o período compreendido entre as dez da noite e as cinco da manhã, pelo período que medeia entre as nove da noite e as quatro da manhã.

Nos países tropicais, onde o trabalho se suspenda durante certo tempo no meio da jornada, o período de descanso nocturno pode ser inferior a onze, com a condição de que durante o dia se conceda um descanso compensador.

As disposições dos arts. 2º e 3º, segundo o art. 4º, não se aplicam ao trabalho nocturno dos menores que tenham de 16 e 18 anos, no caso de força maior, que não se possa prever nem impedir, que não apresentar carácter periódico, e que constitua um obstáculo ao funcionamento normal de uma empresa industrial.

#### ▪ **Direito ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**

O legislador moçambicano, na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro dedica apenas um artigo aos trabalhadores portadores de deficiência - o art. 160º, sob a epígrafe *Direito ao trabalho de pessoas deficientes*.

Segundo este preceito, as entidades empregadoras devem promover o emprego em postos de trabalho ou tarefas compatíveis de cidadãos cuja capacidade foi alterada em consequência de acidente, doença prolongada ou por outras razões, criando as condições necessárias que lhes permitam o exercício de uma actividade socialmente útil. Legislação complementar deve

determinar as condições de admissão e os postos reservados a pessoas com capacidade de trabalho diminuída.

O primeiro instrumento da OIT a mencionar no quadro da influência sobre o art. 160º da nossa Lei é a Convenção nº 111 da OIT que já analisamos atrás, que trata da discriminação em matéria de Emprego e Profissão.<sup>138</sup>

O segundo é a Convenção nº 159, sobre a Reabilitação Profissional e Emprego da pessoa deficiente, adoptada a 20 de Junho de 1983 pela Conferência Geral da OIT, reunida na sua 69ª Sessão.

Eis o conteúdo dos preceitos desta Convenção que inspiram o legislador moçambicano.

De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País Membro deve aplicar e periodicamente rever a política nacional sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes (art. 2º).

Essa política pode ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidade de emprego para pessoas deficientes no mercado de trabalho (art. 3º).

Mais, essa política deve ter como base o princípio de igualdade de oportunidade entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efectiva de oportunidade e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

O art. 5º fixa que as organizações representativas de empregadores e empregados devem ser consultadas sobre a aplicação dessa política e em particular sobre as medidas que devem ser adoptadas para promover a cooperação e coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas actividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem também ser consultadas.

---

<sup>138</sup> Será importante registar aqui um aspecto curioso. As Convenções nº 100 (1951), sobre igualdade de remuneração, e nº 111 (1958), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, foram ambas ratificadas por Portugal, a primeira em 1967, dezasseis anos depois da sua adopção e a segunda em 1959, cerca de um ano depois de ter sido adoptada pela OIT. A celeridade da adopção da Convenção nº 111 não pode dissociar-se do facto de contemplar a proibição da discriminação fundada em questões raciais e do contexto histórico que então se vivia em matéria colonial. Adir a mais uma Convenção, ainda por cima do alcance da Convenção nº 111, e com isso colher dividendos junto da OIT e dos outros fóruns internacionais, terá sido o motor deste processo, extraordinariamente rápido face à prática habitual. Sobre esta matéria, *vide* Rodrigues, Maria Cristina Fernandes (2012). *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. Dissertação submetida para obtenção do grau de Doutor em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, págs. 215-232.

Já o art. 6º, fixa que todo o País Membro, mediante legislação nacional e por outros procedimentos, de conformidade com as condições e experiências nacionais, deve adoptar as medidas necessárias para aplicar os arts. 2º, 3º, 4º e 5º desta Convenção.

As autoridades competentes devem adoptar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, devem ser utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias (art. 7º).

Devem ser adoptadas, nos termos do art. 8º, medidas para promover o estabelecimento e desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes.

Finalmente, e nos termos do art. 9º, todo o País Membro deve esforçar-se por assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da formação profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.

### ❖ Sindicatos e Associações de trabalhadores e de empregadores

Vamos começar por descortinar os preceitos que regulam a actividade sindical e as associações de trabalhadores e de empregados, na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro para depois analisarmos como o movimento internacional do trabalho encarou estes fenómenos ao ponto de informar o legislador moçambicano.

Na Lei nº 8/95, de 14 de Dezembro apenas os trabalhadores viram o seu direito à associação consagrado. Os empregadores foram excluídos deste direito. Aliás, nem no controlo da legalidade aquela Lei inclui os empregadores, o que desvirtua o carácter tripartido advogado pela OIT- governo, organizações patronais e organizações sindicais.<sup>139</sup>

A actividade sindical, à qual a Lei dedica apenas três artigos, consta do Capítulo XV, sob a epígrafe "Direitos de associação":

Art. 161º, sob a epígrafe "Organização sindical dos trabalhadores) ", estabelece que em conformidade com os princípios constitucionais, é assegurado a todos os trabalhadores o direito de se organizarem em sindicatos. É igualmente assegurado o livre exercício da actividade sindical de acordo com a Lei e os estatutos dos sindicatos.

---

<sup>139</sup>Veja-se, por exemplo, o nº 1 do art. 164º - "O controlo da liberdade laboral é realizado pela inspecção do trabalho, em estreita cooperação com os sindicatos ou ainda o nº 3 do art. 166º - o cumprimento rigoroso da legislação do trabalho, o pronto acatamento das instruções dos órgãos representativos dos trabalhadores na vida do centro do trabalho, constituem formas eficazes para prevenir e eliminar os conflitos de trabalho.



O art. 162º, por sua vez, fixa que ãos sindicatos cabe velar pelos interesses de direitos dos trabalhadores, designadamente no que respeita à organização da produção, condições de trabalho e de vida, em ordem a obter uma constante melhoria da sua existência. Os sindicatos e organismos do Estado podem estabelecer entre si acordos de trabalho sobre actividade conjunta, visando a implementação de disposições desta Leiö.

Por fim, o art. 163º fixa que, òtendo em vista criar aos sindicatos condições adequadas ao cumprimento das respectivas tarefas, deve-lhes ser garantido:

- Pelos òrgãos de Estado, a todos os nívéis, uma estreita colaboração, no tocante às questões de política social e salarial, formação profissional, higiene, protecção e segurança no trabalho, justiça e legislação laborais;
- Pelas entidades empregadoras, uma colaboração constante para o exercício das suas atribuições.

Os membros do òrgão sindical não podem ser prejudicados, de qualquer forma, por causa do exercício das suas funções.

A rescisão do contrato de trabalho com membros dos òrgãos sindicais não é permitida sem o parecer da direcção sindical competente. Idêntico parecer deve ser exigido para o caso de uma transferência do centro de trabalhoö.

Quais as razões que subjazem à subtracção das associações ou organizações dos empregadores desta matriz da Lei do trabalho?

A resposta pode ser encontrada, a seu tempo, pela concretização da matriz constitucional da recém-libertada República Popular de Moçambique, de orientação marxista-leninista, da economia centralizada, do seu discurso de combate ao opressor e da exploração do Homem pelo Homem. Qualquer organização ou associação patronal seria vista e até equiparada como continuação da exploração capitalista.<sup>140</sup>

---

<sup>140</sup> A este respeito, vamos elencar da Constituição de 1975 aqueles preceitos que fundamentam a exclusão das organizações patronais da previsão legal da Lei no 8/95, de 14 de Dezembro:

**Art. 1º** òA República Popular de Moçambique, fruto da resistência secular e da luta heróica e vitoriosa do Povo moçambicano, sob a direcção da FRELIMO, contra a dominação colonial portuguesa e imperialismo, é um Estado soberano, independente e democráticoö.

**Art. 4º** òA República Popular de Moçambique tem como objectivos fundamentais:

- A eliminação das estruturas de opressão e exploração coloniais e tradicionais e da mentalidade que lhes está subjacente;
- A extensão e reforço do poder popular democrático;
- A edificação de uma economia independente e a promoção do progresso cultural e social;
- A defesa e consolidação da independência e da unidade nacional;
- O estabelecimento e desenvolvimento de relações de amizade e cooperação com outros povos e Estados;
- O prosseguimento da luta contra o colonialismo e imperialismoö.

**Art. 6º** òA República Popular de Moçambique, tomando a agricultura como base e a indústria como factor dinamizador e decisivo, dirige a sua política económica no sentido da liquidação do subdesenvolvimento e da criação de condições para elevação do nível de vida do povo trabalhador. Na prossecução deste objectivo o Estado baseia-se principalmente na força criadora do povo e nos recursos económicos do País, concedendo o aproveitamento adequado das empresas de produção e

A previsão da actividade sindical pela Lei do Trabalho que estamos a analisar resulta de movimentos internacionais que remontam da há quase cem anos, visando salvaguardar e proteger os interesses e direitos dos trabalhadores *maxime* pelas condições degradadas e desumanas em que vinham prestando o trabalho.

Com efeito, a primeira Convenção sobre o movimento associativo dos trabalhadores é a Convenção nº 11, de 25 de Outubro de 1921, respeitante aos direitos de associação e de coligação dos trabalhadores agrícolas.

Vejamos, então, o conteúdo relevante desta Convenção Internacional que informa os movimentos internacionais e nacionais da actividade sindical.

Segundo o art. 1º desta Convenção, todo o membro da OIT que ratifique esta Convenção obriga-se a assegurar a todas as pessoas ocupadas na agricultura os mesmos direitos de associação e de coligação que os trabalhadores das indústrias e abolir qualquer disposição legislativa ou de outra espécie que tenha por efeito restringir estes direitos no que respeita aos trabalhadores agrícolas.

A liberdade sindical e a protecção do Direito sindical já vêm reguladas pelo movimento internacional desde 9 de Julho de 1948 através da Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, ratificada pela Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto.

Antes de tecermos considerações sobre os preceitos desta Convenção, curará a pena enfatizarmos alguns parágrafos do seu preâmbulo, os quais elucidam a forte influência da OIT sobre os mecanismos internacionais e nacionais informados pela OIT.

Terceiro parágrafo do preâmbulo Considerando que o preâmbulo da Constituição da OIT enuncia, entre os meios susceptíveis de melhorarem a condição dos trabalhadores de assegurarem a paz, a afirmação do princípio da liberdade sindical.

Quarto parágrafo do preâmbulo Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou de novo que a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso constante [1] .

---

procedendo à exploração dos recursos naturais. No processo de edificação da base económica avançada da República Popular de Moçambique, o Estado procederá à liquidação do sistema de exploração do homem pelo homem.

**Art. 9º** O Estado promove a planificação da economia, com vista a garantir o aproveitamento correcto das riquezas do País e a sua utilização em benefício do povo moçambicano.

**Art. 20º** A República Popular de Moçambique luta contra a exploração do homem pelo homem, contra o imperialismo e colonialismo, pela unidade dos povos e Estados Africanos, na base do respeito pela liberdade e dignidade desses povos e Estados e do seu direito ao progresso político, económico e social. A República Popular de Moçambique prossegue uma política de reforço das relações de amizade e ajuda mútua com os jovens Estados, empenhados no mesmo combate de consolidação da independência nacional e da democracia e de recuperação do uso e controlo dos recursos naturais a favor dos seus povos.

**Art. 31º** Na República Popular de Moçambique o trabalho e a educação constituem direitos e deveres de cada cidadão. Combatendo a situação de atraso criada pelo colonialismo, o Estado promove as condições necessárias para a extensão do gozo destes direitos a todos os cidadãos.

Como se pode concluir, o legislador moçambicano, ao dedicar à actividade sindical um capítulo especial, fê-lo em concretização destes princípios da OIT que acabamos de enunciar. Ou seja, a consagração na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro da liberdade sindical e da protecção da actividade sindical é uma condição indispensável a um progresso constante do direito do trabalho.

Agora sim, vamos destacar o elenco dos preceitos informadores do associativismo sindical.

O art. 1º desta Convenção fixa que os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a mesma esteja em vigor comprometem-se a pôr em prática as disposições seguintes.

Pelo art. 2º, fixa-se que os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se firmarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

Já o art. 3º, acrescenta que as organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal. As Organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à supervisão por via administrativa. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais.

As disposições dos arts. 2º, 3º e 4º desta Convenção aplicam-se às federações e confederações das organizações de trabalhadores e patronais.

A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de entidades patronais, suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de pôr em causa a aplicação das disposições dos arts. 2º, 3º e 4º desta Convenção.

No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos por esta Convenção, os trabalhadores, entidades patronais e respectivas organizações são obrigados, à semelhança das outras pessoas ou colectividades organizadas, a respeitar a legalidade.

A legislação nacional não deve prejudicar e nem ser aplicada de modo a prejudicar - as garantias previstas pela presente Convenção.

A legislação nacional deve determinar o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção.

De acordo com os princípios estabelecidos pelo parágrafo 8 do art. 19º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um Membro não deve ser considerada como afectando qualquer Lei, decisão, costume ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas nesta Convenção.

Por força do art. 11º os Membros da organização Internacional do Trabalho para os quais esta Convenção esteja em vigor comprometem-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas para assegurar aos trabalhadores e às entidades patronais o livre exercício do direito sindical.

A primeira nota que devemos fazer é a de que a OIT considera integrados na liberdade sindical quer os trabalhadores quer as entidades patronais, ao contrário do que fez o legislador moçambicano que se decidiu por um critério de exclusão das entidades patronais.

Veja-se o que diz o art. 2º - Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como de se filiarem nessas organizações [1]ö.

Ora, o art. 10º dá-nos o entendimento que se deve ter de organizaçõesö: significa toda e qualquer organização de trabalhadores ou de entidades patronais que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou do patronatoö.

Não obstante esta exclusão, é bem nítida a influência exercida sobre o legislador moçambicano de trabalho.

### ❖ **Negociação colectiva e greve**

A Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro nada regula em relação à negociação colectiva e a greve, não obstante estes mesmos institutos serem apanágio do movimento internacional do trabalho.

E compreende-se que assim seja. O patronato não tinha uma grande expressão, como vimos atrás. Quem detinha a prerrogativa de estipular as condições do trabalho e remuneratórias era o poder central, consultados os órgãos sindicais. Diz o nº 2 do art. 162º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro que os sindicatos e os organismos do Estado podem estabelecer entre si acordos de trabalho sobre a actividade conjunta, visando a implementação de disposições da presente Leiö. Como se pode notar, o carácter tripartido advogado pela OIT foi praticamente ignorado pelo jovem Estado moçambicano.

O art. 163º vai mais longe ao dispor que tendo em vista criar aos sindicatos condições adequadas ao cumprimento das respectivas tarefas, ser-lhes-á garantido:

- Pelos órgãos do Estado, a todos os níveis uma estreita colaboração, no tocante às questões de política social e salarial, formação profissional, higiene, protecção e segurança no trabalho, justiça e legislação laborais;

- Pelas entidades empregadoras, uma colaboração constante para o exercício das suas atribuições.

Ou seja, as entidades empregadoras aparecem, no final de contas, numa posição subalterna. Elas só colaboram para o exercício pelos sindicatos das respectivas tarefas: política sindical e salarial, formação profissional, higiene, protecção e segurança no trabalho, justiça e legislação laborais.

A situação acima descrita é contraditória em relação aos poderes directivo, regulamentar e disciplinar que a própria Lei de Trabalho atribui ao patronato no art. 60º e ss.

Não é o que sucede nas Leis subsequentes à esta, como em devido momento e espaço veremos.

### ❖ Inspecção do Trabalho

Fixando o legislador a regulamentação mínima das relações emergentes do contrato de trabalho, seria letra morta se o próprio Estado não exercesse tutela inspectiva para assegurar o cumprimento da Lei.

E foi por esta razão, e por muito mais, como veremos quando estivermos a analisar a actividade da OIT a este respeito, que temos na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, no Capítulo XVI, sob a epígrafe «Controlo da Legalidade laboral», uma secção, no caso vertente a Secção I, mesmo sob a epígrafe «Inspecção do Trabalho», preceitos que regulam a matéria da tutela inspectiva do Estado, com vista a prevenir casos de violação da Lei do Trabalho, por um lado, e penalizar os casos da sua violação, por outro.

Assim, e de acordo com art. 164º «o controlo da legalidade laboral é realizado pela Inspecção do Trabalho, em estreita cooperação com os sindicatos. No exercício das suas funções, a Inspecção do Trabalho subordina-se à Secretaria de Estado do Trabalho e dela é parte integrante».

O art. 165º fixa as competências da Inspecção do Trabalho. Assim, «compete à Inspecção do Trabalho, em estreita cooperação com os sindicatos, garantir a aplicação da presente Lei e demais disposições legais que regulamentam aspectos da vida laboral, denunciar aos órgãos estatais competentes as violações e contravenções às mesmas e actuar no âmbito da sua competência. Estão sujeitos à acção fiscalizadora da Inspecção do Trabalho todos os centros de trabalho das empresas estatais, cooperativas, mistas e privada. À Secretária de Estado do Trabalho compete regulamentar o funcionamento da Inspecção do Trabalho».

A primeira observação que vamos fazer prende-se com um facto a que já fizemos alusão atrás ó a preterição das entidades empregadoras da garantia do cumprimento da Lei, ficando os sindicatos a cooperar com a Inspecção do Trabalho nesta tarefa. Quer dizer, na óptica do legislador, apenas o patronato é susceptível de incorrer na violação da Lei. Os sindicatos não, o que não é uma solução equidistante, isenta e imparcial.

Assim, o texto do n.º 1 do art. 164.º deveria vir assim redigido: 1.º O controlo da legalidade laboral é realizado pela Inspeção do Trabalho, em estreita cooperação com os sindicatos e as entidades empregadoras.

Do mesmo modo, o n.º 1 do art. 165.º devia constar da seguinte redacção: 1.º. Compete à Inspeção do Trabalho, em estreita cooperação com os sindicatos e as entidades patronais, garantir a aplicação da presente Lei e demais disposições legais que regulamentam aspectos da vida laboral, denunciar aos órgãos competentes as violações e contravenções às mesmas e actuar no âmbito da sua competência.

Como já referimos atrás, a exclusão nestes preceitos das entidades patronais fica a dever-se ao período revolucionário pós-independência, no qual os empregadores eram vistos como classe exploradora do homem pelo homem.

A Inspeção do Trabalho consta apenas destes dois preceitos, que se limitam a fixar as linhas gerais da Inspeção do Trabalho, atribuindo-se à Secretária do Estado do Trabalho a competência para regulamentar o funcionamento da Inspeção do Trabalho,<sup>141</sup> Competência que foi usada em 1989 com a publicação do Decreto n.º 32.89, de 8 de Novembro, que reorganiza a Inspeção do Trabalho e fixa as regras do seu funcionamento.

Vamos, pois, analisar este diploma legal, sempre na linha e no sentido do critério que temos vindo a desenvolver.

Diz o preâmbulo deste dispositivo legal que a regulamentação laboral em desenvolvimento no país assenta na necessidade de organização do trabalho que contribua para o desenvolvimento da produção e aumento da produtividade, pressupondo o seu respeito voluntário e consciente por todos os trabalhadores e entidades empregadoras. Impõe-se, pois, a necessária reorganização da Inspeção do Trabalho, fixando-se as regras do seu funcionamento como forma de defesa de estabilidade das relações jurídico-laborais, cuja actuação se desenvolva em estreita colaboração tanto com os trabalhadores como com as entidades empregadoras, os sindicatos, as autoridades administrativas e forças policiais em prol do objectivo comum que é o progresso e harmonia social.

O art. 1.º deste Decreto estabelece que a Inspeção do trabalho é um serviço estatal, na directa dependência do Ministro do Trabalho, que realiza o controlo da legalidade laboral com autonomia técnica e funcional.

O art. 2.º fixa que o pessoal dirigente e técnico da inspecção de Trabalho, encontra-se permanentemente investido nesta qualidade, sendo detentor dos poderes de autoridade dela decorrentes e dispondo, para identificação no exercício das suas funções, de um cartão específico.

---

<sup>141</sup> Art. 165.º, n.º 3 da Lei n.º 8/85, de 14 de Dezembro.

Já o art. 3º estipula que todos os serviços e autoridades administrativas e policiais, bem como os sindicatos devem prestar ao pessoal de inspecção o apoio de que careça para o cabal exercício das suas funções.

Pelo art. 4º prevê-se que o pessoal dirigente e técnico da Inspeção do Trabalho, tem livre acesso a todos os centros e locais de trabalho devendo as entidades empregadoras facultar-lhes os elementos necessários ao desempenho das suas funções. Feita a identificação do pessoal de inspecção, todo aquele que recusar o acesso ou o fornecimento dos elementos pedidos, ou se opuser por meio de violência ao desempenho das suas funções de inspecção fica sujeito a procedimento criminal nos termos da Lei em vigor.

O art. 16º fixa que o Ministro do Trabalho deve regulamentar em diploma complementar, o funcionamento da Inspeção do Trabalho.

Posta esta enunciação do que o ordenamento jurídico-laboral moçambicano dispõe em relação à Inspeção do Trabalho, vamos passar a ver o que a OIT normou a este respeito e que inspirou o legislador moçambicano.

**a) Convenção nº 81, de 11 de Julho de 1947** (Respeitante à Inspeção do trabalho na indústria e no comércio)

Esta Convenção fixa as grandes regras que regem a instauração, a organização, os poderes e obrigações, as atribuições e competências da inspecção do trabalho como instituição encarregada de assegurar o respeito pela protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, e de promover uma legislação adequada às necessidades evolutivas do mundo do trabalho.

### **Principais disposições desta Convenção**

Para cada estado Membro da Organização Internacional do Trabalho, a Constituição de um sistema de Inspeção do Trabalho é uma obrigação nos estabelecimentos industriais e comerciais (arts. 1º e 22º).

### **Pessoal da Inspeção**

O pessoal da Inspeção é composto por funcionários públicos cujo estatuto e as condições de trabalho lhes garantam a estabilidade do emprego e os tornem independentes de qualquer mudança do governo e de qualquer influência exterior indevida. Os inspectores de trabalho são recrutados unicamente com base na aptidão para realizarem as tarefas que lhes são cometidas.

Recebem uma formação que lhes permite exercer as funções. O acesso a essa administração está aberto às mulheres (arts. 6º, 7º, 8º, 10º, 11º, 23º e 24º).

## **Funções**

O sistema de Inspeção do Trabalho está encarregado:

- 1) De assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, como por exemplo as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar, ao emprego das crianças e dos adolescentes e, eventualmente, a outros assuntos laborais (arts. 2º, 3º, 13º, 14º, 16º, 23º e 24º);
- 2) De fornecer informações e conselhos técnicos aos empregadores e aos trabalhadores acerca dos modos mais eficazes de respeitar as disposições legais (arts. 3º, alínea b), 12º, 13º, 17º, nº 2 e 24º)
- 3) De chamar a atenção da autoridade competente para as deficiências ou dos abusos que não estão abrangidos pela legislação vigente (art. 3º, alínea c) e 24º).

## **Prerrogativas dos Inspectores**

Para realizar as suas tarefas, os Inspectores do Trabalho, portadores de documentação justificando as suas funções (art. 12º, nº 1), estão autorizados a penetrar livremente sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite, em qualquer estabelecimento sujeito à sua fiscalização e naqueles que razoavelmente possam estar sujeitos a essa fiscalização, a proceder à quaisquer exames, vistorias ou inquéritos que acharem necessários para se assegurarem do respeito pela legislação. Podem, nessa qualidade, interrogar, a sós ou na presença de testemunhas, o empregador ou o pessoal acerca das matérias que dependem da sua fiscalização, de solicitar que se lhes comunique todo o acervo de documentos exigidos pela legislação do trabalho, de verificar a sua conformação com a legalidade e copiá-los ou elaborar extractos deles, exigir a fixação de avisos cuja publicação esteja prescrita pelos textos e, também, extrair e levar para a competente análise amostras das matérias e substâncias utilizadas ou manejadas, na condição de avisar o empregador ou o seu representante. A inspecção do trabalho será informada dos acidentes de trabalho e dos casos de doenças profissionais nas condições determinadas pela legislação nacional (art. 12º, 14º e 24º).

## **Poderes dos Inspectores**

Os poderes dos Inspectores do Trabalho consistem em promover e estimular medidas destinadas a melhorar os defeitos observados numa instalação, uma adaptação ou métodos de trabalho que



considerarem razoavelmente uma ameaça para a saúde ou a segurança dos trabalhadores. A fim de poderem promover a adopção de tais medidas, os inspectores terão a faculdade, sob reserva de todo o recurso judicial e administrativo que a legislação nacional possa prever, de ordenar ou fazer ordenar que sejam feitas suas instalações, dentro de um prazo estipulado, as modificações necessárias para assegurar a aplicação estreita das disposições legais respeitantes à saúde e segurança dos trabalhadores e que sejam tomadas medidas imediatamente executórias nos casos de perigo eminente para a saúde e segurança dos trabalhadores. No caso de não serem compatíveis com as práticas administrativas e judiciais, os procedimentos fixados na oração anterior, os Inspectores terão a faculdade de encarregar a autoridade competente de estabelecer novas determinações ou de tomar medidas imediatamente executórias (arts. 13º e 24º).

Estão previstas sanções apropriadas no caso de infracções às disposições legais cuja aplicação está sujeita à fiscalização dos Inspectores do Trabalho e pela obstrução feita a esses agentes no exercício das suas funções. Os infractores ficam sujeitos a acções judiciais sem aviso prévio, excepto se a legislação prevê excepções para esta regra. O inspector do Trabalho tem o poder de dar advertências ou conselhos em vez de instaurar acções judiciais (arts. 17º, 18º e 24º).

### **Colaboração técnica e cooperação**

Os Estados Membros devem favorecer uma cooperação efectiva entre os serviços de inspecção ou outros serviços públicos ou privados exercendo actividades análogas e uma colaboração entre funcionários da Inspecção do Trabalho e os empregadores e os trabalhadores e as suas organizações. A inspecção do trabalho deve ter a garantia de colaboração de peritos e de técnicos devidamente qualificados, em sectores como a medicina, a mecânica, a electricidade e a química, a fim de aplicar a legislação e se informar acerca dos efeitos dos procedimentos e métodos de trabalho, bem como acerca das matérias utilizadas, sobre a higiene e segurança dos trabalhadores (arts. 5º, 9º e 24º).

### **Meios de inspecção**

Os meios humanos e materiais da Inspecção do Trabalho serão proporcionados à importância das suas tarefas, levando em devida linha de conta o número de empresas e de estabelecimentos a fiscalizar, os efectivos e as categorias de trabalhadores em causa e a natureza e a complexidade da legislação a aplicar (arts. 10º e 24º).

### **Relações com a actividade central**

Colocados sob supervisão e fiscalização de uma autoridade central, os Inspectores do Trabalho têm a obrigação de lhe submeter relatórios periódicos acerca dos resultados das suas actividades.

Deverão inspecionar os estabelecimentos tantas vezes quanto acharem necessário fazê-lo, a fim de assegurar o cumprimento da legislação. Por ocasião das suas visitas, os Inspectores deverão comunicar a sua presença ao empregador ou ao seu representante, salvo se considerarem que esse aviso pode prejudicar a eficiência da fiscalização (arts. 4º, nº 1, 12º, nº 2, 16º, 19º e 24º).

### **Deveres e obrigações dos Inspectores**

Os Inspectores do Trabalho não poderão ter nenhum interesse directo ou indirecto nas empresas submetidas à sua fiscalização, sendo obrigados, sob pena de sanções penais ou de medidas disciplinares adequadas, a guardar sigilo, mesmo depois de terem deixado o serviço, sobre os segredos de fabrico ou de comércio ou processos de exploração de que possam ter conhecimento no desempenho das suas funções. Deverão ainda considerar como confidenciais todas as fontes de denúncia e abster-se de revelar à entidade patronal ou ao seu representante que a visita de inspecção foi consequência de uma denúncia.

A autoridade central de inspecção publicará um relatório anual de carácter geral sobre os trabalhadores dos serviços colocados sob a sua fiscalização. A OIT receberá comunicação desses relatórios (arts. 15º, 20º e 24º).

### **Recomendação nº 81 da OIT (Inspeção do Trabalho, 1947)**

Integrada por quatro partes (I, II, III e IV) esta recomendação versa sobre:

#### **Principais disposições**

##### **I. Missão preventiva dos serviços de inspecção do trabalho**

Para permitir que o serviço de inspecção do trabalho conheça os locais de trabalho e as actividades que lá se exercem e às quais se aplica a regulamentação do trabalho, qualquer projecto de abertura de estabelecimento industrial ou comercial, de sucessão desse estabelecimento ou de início de actividade sujeita-se às regras do trabalho, deve ser alvo de informação prévia ao serviço de inspecção do trabalho competente.

Da mesma forma, os Estados Membros devem tomar disposições para que os planos relativos aos estabelecimentos novos, às instalações novas ou a procedimentos de fabrico novos possam ser apresentados ao serviço de inspecção do trabalho para efeitos de saber se esses planos tornariam difícil ou impossível a aplicação da legislação sobre a higiene e a segurança dos trabalhadores e se constituiriam um perigo para a higiene e a segurança dos trabalhadores.

A execução dos planos de estabelecimentos novos, de instalações novas ou de procedimentos de produção considerados perigosos ou insalubres fica subordinada à execução de todas as modificações ordenadas pelo serviço em proveito da saúde e da segurança dos trabalhadores.

## **II. Colaboração dos empregadores e dos trabalhadores no plano relativo à saúde e a segurança**

A colaboração dos empregadores e dos trabalhadores com vista ao melhoramento das condições de saúde e de segurança dos trabalhadores pode ser fomentada e concretizada pela criação dentro das empresas de comités de segurança ou de órgãos análogos compostos por representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

Esses representantes devem ser autorizados a colaborar directamente com os Inspectores do Trabalho durante as investigações e nomeadamente por ocasião de inquéritos sobre os acidentes do trabalho e as doenças profissionais.

As relações entre os funcionários da inspecção do trabalho e as organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser facilitadas mercê da organização de conferências, de comissões mistas ou de organismos análogos, dentro dos quais se discutam de forma tripartida os assuntos relativos à aplicação da legislação do trabalho, à saúde e a segurança dos trabalhadores.

Empregadores e trabalhadores recebem conselhos e são informados acerca desses temas por meio de conferências, editais, notas, filmes de explicação, resumindo a legislação de higiene e de segurança e cursos acerca da higiene e da segurança industriais em escolas técnicas.

## **III. Conflitos do trabalho**

Os Inspectores do Trabalho não devem ser encarregados de funções de conciliadores ou de árbitros nos conflitos do trabalho.

## **IV. Relatórios do trabalho**

Os relatórios anuais relativos às actividades da Inspecção do Trabalho devem conter informações detalhadas sobre:

- a) Uma lista das Leis e regulamentos não mencionados nos relatórios anteriores e relativos às actividades de inspecção;
- b) Informações do tipo do número de inspectores e suas categorias, o número de inspectoras, a repartição geográfica dos serviços de inspecção;
- c) Estatística sobre os estabelecimentos sujeitos à fiscalização indicando o seu número, o efectivo médio empregado durante o ano, a classificação do pessoal por sexo e por idade;

- d) Indicações numeradas acerca do número de estabelecimentos visitados, do número de visitas de dia e de noite, do número de pessoas empregadas nesses estabelecimentos, do número de estabelecimentos visitados mais do que uma vez durante o ano;
- e) Estatística sobre o número de infracções comunicadas às autoridades competentes, classificadas conforme as disposições a que se referem, o número e a natureza das sanções aplicadas pelas autoridades;
- f) Estatísticas sobre os acidentes do trabalho, mencionando o número de acidentes declarados e informações acerca da classificação dos acidentes por ramo industrial, conforme a causa e conforme sejam mortais ou não;
- g) Estatísticas das doenças profissionais indicando o número de casos declarados, a sua classificação por ramo industrial, as suas causas e características.

Vamos concluir este ponto deixando os registos seguintes:

1º Moçambique, na sua primeira Lei do trabalho, incorporou preceitos sobre a Inspecção do Trabalho e fê-lo, conforme ficou demonstrado, sob nítida influência da OIT;

2º Moçambique ratificou a Convenção nº 81, relativa à Inspecção do Trabalho na indústria e no comércio, de 1947. As suas disposições no território moçambicano são vinculativas.

### ❖ **Organização do Serviço de emprego e Justiça Laboral**

Este é o último ponto a discutir, dentro do critério de arrumação que adoptamos para a apresentação das matérias mais relevantes que a OIT regula na sua vasta actividade normativa e que informam o Direito do Trabalho moçambicano, relativamente à primeira Lei do Trabalho da República de Moçambique.

E vamos precisamente ver o que a OIT incluiu na sua actividade normativa, como vinculativo ou informador para os seus Membros. A seguir, vamos ver até que ponto o seu Membro Moçambique se deixou influenciar por aquela actividade normativa.

#### **a) Convenção nº 88, de 9 de Julho de 1948** (Convenção sobre o Serviço de Emprego)

Convocada em S. Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí reunida em 17 de Junho de 1948, na sua 31ª Sessão, depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas à organização de serviço de emprego, adoptou a 9 de Julho de 1948, a Convenção sobre o Serviço de Emprego.

Passamos a enunciar os preceitos desta Convenção com relevo para ordenamento jurídico moçambicano, como será observado quando estivermos a ver o que foi que o legislador moçambicano adoptou daquela Convenção.

O art. 1º fixa que cada Estado Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual esteja em vigor esta Convenção deve manter ou procurar que seja mantido um serviço público e gratuito de emprego. A função essencial do serviço de emprego é a de realizar, em conjunto, se for caso disso, com outros organismos públicos e privados interessados, a melhor organização possível do mercado de trabalho como parte integrante do programa nacional tendente a assegurar e a manter o pleno emprego, assim como a desenvolver e a utilizar os recursos produtivos.

O serviço de emprego deverá ser constituído por um sistema nacional de delegações de emprego sob a direcção de uma autoridade nacional (art. 2º).

O sistema deve compreender uma rede de delegações locais e, se for conveniente, de delegações regionais em número suficiente para beneficiar todas as regiões geográficas do país e comodamente situadas para empregadores e trabalhadores (art. 3º).

Segundo o art. 4º, as disposições apropriadas devem ser tomadas por meio das comissões consultivas, no sentido de assegurar a cooperação de representantes dos empregadores e dos trabalhadores e na organização e no funcionamento do serviço de emprego, assim como no desenvolvimento da política do serviço ao emprego. Essas disposições devem prever a instituição de uma ou mais comissões nacionais consultivas e, se necessário, de comissões regionais e locais. Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores nessas comissões devem ser designados em número igual depois de consulta às organizações representativas de empregadores e empregados, onde tais organizações existam.

Já o art. 5º fixa que a política geral do serviço de emprego, quando for necessário encaminhar os trabalhadores aos empregos disponíveis, deve ser desenvolvida depois de consulta aos representantes de empregadores e de empregados por intermédio das comissões consultivas previstas no artigo anterior.

O art. 6º determina que o serviço de emprego deve ser organizado de maneira a assegurar a eficácia do recrutamento e da colocação dos trabalhadores; para essa finalidade, deve:

- Ajudar os trabalhadores a encontrar emprego adequado e os empregadores a recrutar trabalhadores que convenham às necessidades das empresas; deverá particularmente, de acordo com as regras formuladas sobre o plano nacional:
  - i) Registrar os pretendentes a empregos, anotar suas qualificações profissionais, sua experiência e seus gostos, interrogá-los para fins de emprego, examinar, se necessário,

suas aptidões físicas e profissionais, e ajudá-los a obter, se tal for conveniente, uma formação ou readaptação profissional;

ii) Obter das empresas informações precisas sobre os empregos vagos notificados por eles ao serviço, e sobre as condições que devem possuir os trabalhadores procurados para ocupar postos de trabalho;

iii) Dirigir para os empregos vagos os candidatos que possuam as aptidões profissionais e físicas requeridas;

iv) Organizar a compensação da oferta e da procura de emprego de um escritório a outro, quando o escritório consultado em primeiro lugar não está em condições de colocar convenientemente os candidatos ou de prover convenientemente dos empregos vagos ou quando outras circunstâncias o justifiquem;

- Tomar medidas apropriadas para:

i) Facilitar a mobilidade profissional com vista a ajustar a oferta da mão-de-obra às possibilidades de emprego nas diversas profissões;<sup>142</sup>

ii) Facilitar a mobilidade geográfica com o fim de auxiliar o deslocamento de trabalhadores para as regiões que oferecem possibilidade de empregos convenientes;<sup>143</sup>

iii) Facilitar as transferências temporárias de trabalhadores entre diversas regiões, a fim de atenuar o desequilíbrio local e momentâneo entre a oferta e a procura de mão-de-obra;

iv) Facilitar de um país a outros os deslocamentos de trabalhadores que tiverem sido aceites pelos governos interessados;

---

<sup>142</sup>O Professor José João Abrantes é crítico em relação à mobilidade dos trabalhadores. «A possibilidade de alargamento das condições de recurso ao *ius variandi* merece censura, precisamente por não respeitar o carácter de absoluta excepionalidade de que o recurso a este instituto deverá revestir, dado tratar-se de um poder do empregador que excepciona o princípio do *numerus clausus* do art. 406º do CC. Mesmo tratando-se de uma faculdade de exercício temporário, é preciso ressaltar que a aposta no princípio da liberdade contratual contraria o desígnio natural do Direito do Trabalho, enquanto instrumento regulador de uma relação de poder-sujeição, em que a liberdade e os direitos de uma das partes aparecem susceptíveis de ser feitos perigar pelo maior poder económico e social da outra. Sobre esta matéria. *vide* sobre esta matéria em Abrantes, José João (2004). OC, págs. 199-200.

<sup>143</sup>Mesmo em relação à possibilidade de recurso à mobilidade geográfica (à transferência do local de trabalho), a ser alargada por contrato individual, consubstancia a valorização do papel do contrato individual como factor de promoção da mobilidade do trabalhador, o que representa uma aposta na autonomia da vontade e na liberdade contratual, que faz com que a garantia da inamovibilidade passe a ser meramente supletiva, colidindo com a própria função social do Direito do Trabalho. Até porque, se olharmos para a mobilidade geográfica, em conjugação com outras regras sobre a flexibilização dos horários de trabalho, ela pode ir contra o conteúdo essencial de certos direitos fundamentais, como é o caso, por exemplo, do direito a uma vida extraprofissional ou da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar. Sobre esta temática *vide* também Abrantes, José João (2004). OC, págs. 200-201.

- Recolher e analisar, em colaboração, se for necessário, com outras autoridades, assim como com os empregadores e os sindicatos, todas as informações de que se dispõe sobre a situação do mercado de emprego e sua evolução provável no país e nas diferentes indústrias, profissões ou regiões. e colocar rápida e sistematicamente essas informações à disposição das autoridades públicas, das organizações de empregadores e de trabalhadores interessados, assim como do público;
- Colaborar na administração do Seguro-Desemprego e da assistência-desemprego e na aplicação de outras medidas destinadas e amparar os desempregados;
- Auxiliar, tanto quanto necessário, outros organismos públicos ou privados na elaboração dos planos sociais e económicos destinados a influenciar favoravelmente a situação do emprego.

Os arts. 7º - 12º fixam que, respectivamente, se tomem medidas para facilitar, nas diversas delegações do serviço de emprego, a especialização por profissões e por actividades, tais como a agricultura ou todos os outros ramos de actividades onde essa especialização possa ser útil; Satisfazer adequadamente às necessidades de categorias particulares de pedido de emprego, tais como os inválidos; sejam tomadas e aperfeiçoadas medidas especiais para os adolescentes no quadro dos serviços de empregos e de orientação profissional.

O pessoal do serviço de emprego deve ser composto de agentes públicos organizados sob um estatuto e condições de serviço que os façam independentes de toda mudança de governo e de toda influência externa indevida, e que, observadas as necessidades de serviço, lhes assegurem estabilidade no emprego.

Sem prejuízo das condições determinadas pela legislação nacional para a admissão dos trabalhadores da função pública, o pessoal do serviço de emprego deverá ser recrutado tendo unicamente em conta o desempenho das tarefas a distribuir. Os meios de verificação destas aptidões devem ser determinados pela autoridade competente. Os funcionários do serviço de emprego devem receber uma formação adequada ao exercício de suas funções.

O serviço de emprego e, se necessário, outras estruturas públicas devem tomar medidas possíveis, em colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadores e outros organismos interessados, para estimular a plena utilização do serviço de emprego pelos empregadores e trabalhadores sempre numa base voluntariedade.

As estruturas competentes devem tomar todas as medidas necessárias para assegurar cooperação eficaz entre o serviço público de emprego e os organismos privados de colocação que tenham fins não-lucrativos.

Quando o território de um Estado Membro compreende vastas regiões onde, devido à fraca densidade da população ou ao seu Estado de desenvolvimento, a autoridade competente julgar

ser impraticável a aplicação das disposições da presente convenção, pode isentar essas regiões da aplicação da Convenção, quer de uma maneira geral, quer por meio das excepções que julgar adequadas em relação a certos estabelecimentos ou certos trabalhos.

Todo o Estado Membro deve indicar, no seu primeiro relatório anual sobre a aplicação da presente convenção, nos termos do art. 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, õas regiões em relação às quais se propõe invocar às disposições do presente artigo, e deve dar as razões justificativas da posição assumida. Nenhum Estado Membro pode recorrer posteriormente às disposições deste artigo, salvo no que diz respeito às regiões que tiver indicadoö.

Todo Estado Membro que tenha feito uso das disposições do presente artigo deve indicar, em ulteriores relatórios anuais as regiões para as quais renuncia ao direito de recorrer às disposições aludidas.

Parece-nos estar aqui um dos mais relevantes marcos da influência da OIT sobre o Direito do Trabalho moçambicano. Efectivamente, a obrigação de manter ou procurar que seja mantido um serviço público e gratuito de emprego logo após a independência, como normado pela OIT, constou do topo da agenda do novo governo.

Com efeito, o primeiro serviço público e gratuito de emprego em Moçambique independente foi fixado pelo Decreto nº 1/75, de 27 de Julho, da Presidência da República que fixa todos os ministérios do primeiro governo da nova República Popular de Moçambique e suas atribuições.

Ao Ministério do Trabalho, no Decreto nº 1/75, de 27 de Julho, foram dedicados três artigos a saber:

**õArt. 31º**

Aos trabalhadores moçambicanos tanto rurais como urbanos cabe, pelo seu papel na produção, uma acção decisiva e revolucionária nas múltiplas tarefas de reconstrução nacional ó políticas, económicas sociais e culturais.

A fase de reconstrução nacional que vai do estado de subdesenvolvimento herdado do colonialismo ao da prosperidade, pressupõe uma luta contra o capitalismo, pela eliminação da exploração do homem pelo homem, e finalmente, pela criação de um novo tipo de sociedade.

O Ministério do Trabalho constitui o principal instrumento da política do governo de defesa das massas trabalhadoras, aplicando a política geral de trabalho definida pela FRELIMO.

Para este fim, o Ministério do Trabalho, prepara, baseado na política e guiado pela experiência revolucionária, os projectos de legislação de trabalho que correspondem à natureza do poder popular.



Esta legislação é tanto mais imperativa quanto é certo que as Leis do sistema colonial visavam sobretudo a exploração e divisão da classe trabalhadora<sup>144</sup>:

#### Art 32º

São as seguintes as tarefas do Ministério do Trabalho:

1. Executar uma política de trabalho em conformidade com a linha política da FRELIMO, assegurando prioritariamente a defesa do trabalhador em todos os domínios, nomeadamente do salário, segurança, higiene e horário de trabalho;
2. Providenciar especial protecção ao trabalho de menores e de mulheres;
3. Proceder a um estudo contínuo da situação do emprego em Moçambique com vista a determinar em cada momento as necessidades e disponibilidades de mão-de-obra, para que se possa lançar uma verdadeira e racional política de colocação. Esta actividade deve-se desenvolver paralelamente com a formação profissional acelerada.
4. Reforçar o seu dispositivo de fiscalização e inspecção quer em meios humanos quer em meios técnicos para que, em cada momento e em cada local de trabalho, se possam fazer respeitar as Leis, regulamentos e considerações a que o trabalho deve obedecer;
5. Criar órgãos capazes de solucionar os conflitos de trabalho com eficiência, justiça e rapidez;
6. Apoiar a criação e desenvolvimento de estruturas sindicais de tipo novo com vista a mobilizar e organizar a classe trabalhadora e a reforçar a sua consciência de classe e a sua participação na reconstrução nacional;
7. Organizar um sistema de previdência capaz de fazer face às situações de invalidez, reforma, doença, desemprego e outras disposições de invalidez, reforma, doença, desemprego e outras situações de carência, de modo a estendê-lo progressivamente a todos os sectores da vida pública;
8. Desenvolver relações de cooperação em matéria de trabalho com os diversos organismos internacionais e em especial com os organismos africanos. Esta actividade deve ser desenvolvida em estreita ligação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros.

#### Art. 33º

O Ministério do Trabalho superintende nos seguintes serviços:

- Instituto do Trabalho;

---

<sup>144</sup>Será particularmente relevante observarmos que o art. 32º do Decreto nº 1/75, de 27 de Julho condensa de modo inequívoco a influência da OIT sobre o Direito do Trabalho do Jovem Estado moçambicano, mesmo antes de ratificar as suas Convenções.

- Serviço de Emprego;
  - Junta de Acção Social no Trabalho;
- [í ] ö.

Um Decreto Presidencial, na circunstância o Decreto de nomeação nº 1/75, de 1 de Junho, nomeia o primeiro-ministro do Trabalho da RPM:

õNos termos do art. 54º da Constituição é nomeado o CM da República Popular de Moçambique com a composição seguinte:

[í ]

Mariano Matsinha, membro do Comité Central da FRELIMO, Ministro do Trabalho;

[í ]

Aos 29 de Junho de 1975

Samora Moisés Machel

Presidente da República Popular de Moçambiqueö.

Foi das reflexões e decisões da Sessão do CM da República Popular de Moçambique, realizada entre 9 a 25 de Julho de 1975 que nasceu o Decreto Presidencial nº 1/75, de 27 de Julho, em cujo SUMÁRIO se pode ler:

õCM

Decisões de CM: Define as tarefas que, no âmbito da acção governamental, competem a cada ministério para que o governo possa realizar de forma eficaz a sua tarefa fundamental de dirigir o aparelho de Estado.

Decreto nº 1/75: Define as tarefas que cabem a cada Ministério na realização do programa geral de actividades do CMö.

No corpo do SUMÁRIO em alusão, publicado pelo Boletim da República, I Série ó Nº 15, na pág. 54, no que aos aspectos laborais tange, pode-se ler:

õ[í ] Analisando a situação do trabalho existente em todo o País, o CM sublinhou o papel que ao governo cabe de instrumento de defesa dos interesses das massas trabalhadoras, pelo que deverá estabelecer estruturas empenhadas na luta contra todas as formas de exploração.

O Conselho de Ministro saudou a decisão do Comité Central da FRELIMO de criar uma organização de massas de classe trabalhadora, organização que prestará uma contribuição decisiva para a consolidação do poder popular.

A actuação dos órgãos do Estado deve ser dirigida no sentido de criar condições que permitam assegurar o direito expresso no art. 31º da Constituição, para que todos os cidadãos participem com o seu trabalho na reconstrução do País.

Foi expressa, simultaneamente, a necessidade do gradual estabelecimento de um sistema geral de previdência compatível com o desenvolvimento económico do País e que apoie todos os trabalhadores nos casos de incapacidade, velhice e doença, eliminando as discriminações actualmente existentes.

[1 ].

VIVA FRELIMO QUE UNE E ORGANIZA O POVO MOÇAMBICANO!

VIVA A REVOLUÇÃO MOÇAMBICANA!

A LUTA CONTINUA!

Lourenço Marques, 26 de Julho de 1975

Ainda sob a vigência da primeira Constituição e da primeira Lei do Trabalho tiveram lugar importantes fenómenos na vida da organização do trabalho da jovem República.

O primeiro tem que ver com a extinção do Ministério do Trabalho, ora acabado de ser enunciado e analisado e a criação da Secretaria de Estado do Trabalho, como se segue.

Decreto Presidencial nº 15/81, de 28 de Dezembro.

O preâmbulo deste Decreto, reconhece que, no contexto do processo de reedificação da estrutura do Aparelho Central do Estado, que estava a decorrer, constatou-se a necessidade de adoptar algumas medidas organizativas imediatas com vista a reforçar a sua coesão.

Nestes termos, ficou determinado que:

É extinto o Ministério do Trabalho (art. 1º).

É criada a Secretaria de Estado do Trabalho art. 2º).

À Secretaria de Estado do Trabalho são atribuídas as funções do extinto Ministério do Trabalho, até à sua reformulação nos termos do Decreto nº 4/81, de 10 de Junho, do CM (art. 3º).

Os trabalhadores em serviço do extinto Ministério do Trabalho transitam sem qualquer formalidade à Secretaria de Estado do Trabalho (art. 4º).

O Decreto nº 4/81, de 10 de Junho, aludido pelo art. 3º do Decreto Presidencial no 15/81, de 28 de Dezembro aprova as normas de Organização e Direcção do Aparelho Estatal Central e entrou em vigor no dia 25 de Setembro de 1981.

O segundo fenómeno ocorrido ainda sob a vigência da primeira Constituição e da primeira Lei do Trabalho, tem que ver com a extinção da Secretária do Estado, 5 anos depois da sua criação, e a criação, novamente, do Ministério do Trabalho pelo Decreto Presidencial nº 11/87 de 12 de

Por este Decreto é extinta a Secretária do Estado do Trabalho, criada pelo Decreto Presidencial no 15/81, de 28 de Dezembro (art. 1º).

É criado o Ministério do Trabalho para prover as condições necessárias para o incremento da produção e da produtividade e melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores (art. 3º).

Os meios humanos, materiais e financeiros dos órgãos ora extintos, bem como as suas competências, são integrados nos Ministérios do Trabalho e da cultura, respectivamente (art. 5º).

Os Ministros dos órgãos criados pelos arts. 2º e 4º deste Decreto, devem submeter à aprovação da Comissão de Administração Estatal criada pelo Decreto no 3/85, de 22 de Maio, os respectivos estatutos (art. 5º).

O Estatuto do Ministério do Trabalho viria a ser publicado, através do Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março, ainda sob o manto da Constituição de 1975 e da primeira Lei do Trabalho.

Por ser importante, e por reproduzir as emanações da OIT, incluímos na lista dos Anexos este Diploma Ministerial (Anexo nº 10).

Ainda sob a teia da primeira Lei do Trabalho e já não pela CR 1975, mas pela CRM 1990, foram definidas atribuições do MITRAB, através do Decreto Presidencial nº 10/95, de 26 de Dezembro, que também consta dos Anexos ao presente trabalho, como Anexo nº 11.

Ainda no Ano de 1995, foi revogado o Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março e publicado um novo Estatuto Orgânico do MITRAB, através do Diploma Ministerial nº 88/95, de 28 de Junho, que pode consultado no Anexo nº 12.

Porque das relações de trabalho podem emergir conflitos laborais, e sendo estes específicos do Direito do Trabalho, foram criadas as Comissões de Justiça no Trabalho, pelo Decreto nº 14/75, de 11 de Setembro, extintos pela Lei nº 18/92, de 14 de Outubro, que cria os Tribunais do Trabalho, previstos na alínea g) do nº 1 do art. 167º da CRM 1990. Pela sua pertinência, incluímos este Decreto na lista de Anexos, sob nº 13.

Finalmente, vamos incluir no ponto da Organização do Serviço do emprego e Justiça laboral a influência exercida pela Convenção nº 144, ratificada por Moçambique pela Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto, relativa às consultas tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais do trabalho, de 1976.

Apenas para lembrar, reza a Convenção nº 88, respeitante à Organização do Serviço de emprego, já por nós analisada, no seu nº 1 do art. 4º que disposições apropriadas devem ser tomadas por intermédio de Comissões Consultivas, com vista a assegurar a cooperação de representantes dos empregadores e trabalhadores na organização e serviço do emprego, assim como na planificação da política do serviço do emprego.

Passamos a nos debruçar sobre a parte relevante desta convenção para o nosso trabalho.

- **Convenção nº 144** (Convenção relativa às Consultas Tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais do trabalho)

Segundo o art. 2º qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a pôr em prática processos que assegurem consultas eficazes entre os representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as questões relativas às actividades da Organização Internacional do Trabalho enunciadas nesta Convenção. A natureza e a forma dos processos previstos no parágrafo nesta Convenção, devem ser determinadas, em cada país, de acordo com a prática nacional, após consulta das organizações representativas, se as houver, e se esses processos ainda não tiverem sido estabelecidos.

O art. 3º fixa que os representantes dos empregadores e dos trabalhadores sejam livremente escolhidos pelas suas organizações representativas, se as houver. Os empregadores e os trabalhadores devem estar representados em pé de igualdade em todos os organismos por meio dos quais se efectuarem as consultas.

O art. 5º fixa que os processos visados pela presente Convenção devem ter como objectivo consultas sobre:

- As respostas dos governos aos questionários sobre os pontos inscritos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projectos de textos que devam ser discutidos pela Conferência;
- As propostas a apresentar à autoridade ou autoridades competentes relativamente à apresentação às mesmas das Convenções e Recomendações, de acordo com o artigo 19.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;
- O novo exame, em intervalos apropriados, de Convenções não ratificadas e de Recomendações a que ainda não se tenha dado cumprimento, para estudar as medidas que poderão tomar-se a fim de promover a sua execução e a sua ratificação, se for caso para isso;
- As questões que podem ser levantadas pelos relatórios a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho de acordo com o art. 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;
- As propostas relativas à denúncia de Convenções ratificadas.

Esta convenção viria a obrigar a República de Moçambique a criar a Comissão Consultiva do Trabalho, através do Decreto nº 7/94, de 9 de Março.

Antes de nos debruçarmos sobre o Decreto que cria a CCT, vamos registar algumas passagens do Projecto da Resolução que ratifica, entre outras, a Convenção no 144 da OIT, apresentado pelo governo à AR.<sup>145</sup>

### **Análise das Convenções Propostas para Ratificação**

---

<sup>145</sup> Este Projecto de Resolução foi apresentado pelo governo à Assembleia da República em Agosto de 1994 e está arquivado na Biblioteca da AR sob o código A.1.9-780.

A selecção dos instrumentos a seguir indicados baseia-se na conformidade das normas ali contidas com os princípios e disposições da Constituição e das Leis em vigor no país.

Atendeu-se também as sugestões ou pedidos das estruturas especialmente interessadas em determinadas convenções designadamente, as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, cujos pontos de vista são tomados em consideração, por imperativo da própria OIT<sup>146</sup>.

Como elemento comparativo, atende-se ainda ao número de ratificações já efectuadas por outros países.

### **Convenção 144 ó Consultas Tripartidas ó actividades com a OIT (1976)**

A par e completamente às exigências do Tripartismo da Convenção nº 150, sobre a administração do trabalho, esta Convenção 144 obriga a que se estabeleçam consultas efectivas entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores relativamente à preparação e aplicação das normas internacionais do trabalho.

É o seguinte objecto das consultas tripartidas:

- Respostas dos governos aos questionários relativos aos pontos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projectos de texto que devam discutir-se durante a conferência;
- As propostas a serem apresentadas às autoridades competentes em relação à submissão dos instrumentos adoptados de conformidades com o art. 19º da Constituição da OIT;
- A revisão periódica de Convenções não ratificadas;
- As questões que podem ser colocadas no relatório sobre as Convenções ratificadas, em virtude do art. 22º da Constituição da OIT;
- As propostas para a denúncia de convenções ratificadas.

A Convenção estabelece que a natureza e a forma dos procedimentos de consulta devem definir-se de acordo com a prática nacional depois das consultas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores que participam em pé de igualdade no organismo em que praticam tais consultas.

Esta convenção 144 tem já 54 ratificações, sendo 12 em África, designadamente: Malawi, Tanzânia, Suazilândia, Zâmbia e Zimbabwe.

---

<sup>146</sup>Veja-se como a própria Assembleia da República assume expressamente a influência sobre si exercida pela OIT.

No nosso país as consultas tripartidas sobre as actividades com a OIT têm sido feitas através de correspondência regular, mas sobretudo por ocasião da preparação das delegações às conferências, da preparação de relatórios e das respostas aos questionários.

Com a criação da Comissão Consultiva do Trabalho, propomo-nos integrar numa das suas Subcomissões Especializadas que se ocupará, entre outras, das questões relacionadas com a OIT, a CAT, A SADCö.

Agora sim, vamos analisar o Decreto nº 7/94, de 9 de Março.

### **Decreto nº 7/94, de 9 de Março (cria a CCT)**

Preceitua o art. 1º deste Decreto que ãe criada a Comissão Consultiva do Trabalho destinada a promover o diálogo e concertação social no âmbito das políticas económicas, sociais e do trabalho emanadas do governo. A Comissão Consultiva do Trabalho é de composição e representação tripartida e íntegra representantes das estruturas governamentais e das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores. A Comissão Consultiva do Trabalho tem por função analisar e dar parecer sobre questões fundamentais do funcionamento da economia, com particular incidência sobre as do domínio sócio laboralö.

O art. 2º fixa as competências da Comissão Consultiva do Trabalho:

- ãApreciar e pronunciar-se sobre as políticas de reestruturação e de desenvolvimento económico e social, bem como sobre as medidas tendentes à sua implementação, através da emissão de pareceres que lhe sejam solicitados e da submissão ao governo de propostas e recomendações de sua própria iniciativa para o normal funcionamento da economia e o desenvolvimento harmonioso das relações laborais;
- Promover o concurso das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores para a definição, nomeadamente das políticas de salários e preços, emprego e formação profissional, de higiene e segurança no trabalho, protecção e segurança social;
- Appreciar e pronunciar-se sobre os relatórios e informações relacionados com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho;
- Assegurar a representação tripartida do País na Conferência Internacional do Trabalho, nas reuniões da Comissão do Trabalho da Organização de Unidade Africana e em outras reuniões relacionadas com as atribuições da Comissão.

A Comissão Consultiva do Trabalho, no quadro das suas competências, deve observar e tomar em consideração os indicadores macroeconómicos do momento e outros de manifesto relevo de modo que as recomendações sugeridas sejam exequíveis no plano prácticoö.

O art. 3º fixa a composição da Comissão Consultiva do Trabalho nos termos seguintes:

- O Ministro do Trabalho que a ela preside;
- Os Ministros de tutela das principais áreas de actividade económica, designadamente Plano, Finanças e Indústria e Energia;
- Seis representantes a nível da direcção das organizações representativas de empregadores;
- Seis representantes a nível da direcção das organizações representativas dos trabalhadores.

O Primeiro-Ministro deve presidir, sempre que considere necessário, as sessões da Comissão Consultiva do Trabalho, podendo designar, para o efeito, outros membros do governo.

O art. 4º estabelece que as organizações sindicais e as organizações de empregadores designam os membros efectivos e suplentes para mandatos renováveis de dois anos e meio. Os membros da Comissão Consultiva do Trabalho que forem exonerados pelas organizações que os designaram mantêm-se em funções até à data da posse ou início de funções dos respectivos sucessores. Constitui fundamento para a exclusão de membros da Comissão Consultiva do Trabalho a revogação do mandato pela organização que representam devendo estas notificar do facto o Presidente da Comissão.

Ao incluirmos nesta análise o Projecto apresentado pelo CM à AR para a ratificação da Convenção no 144, é nossa intenção demonstrar quão forte é a influência da OIT, através dos instrumentos normativos, dentro da própria AR, órgão competente para ratificar Convenções.

Também abordamos o conteúdo do preâmbulo e de alguns preceitos do Decreto que cria a CCT. Aqui também, o nosso objectivo era demonstrar que a norma em Moçambique é apenas o efeito da influência da OIT, cuja causa concreta é a Convenção nº 144. Quando estivermos a analisar a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, faremos a demonstração do efeito prático desta Convenção da OIT.



## CAPÍTULO III - A segunda Lei do Trabalho de Moçambique independente -

### Lei nº 8/98, de 20 de Julho

---

#### 1. Nota Introdutória

Terminada a análise da primeira Lei do Trabalho do novo estado moçambicano, vamos agora analisar a segunda, cuja entrada em vigor revogou a primeira<sup>147</sup>.

Antes de começarmos a discussão das matérias que elencamos para demonstrar a influência da OIT sobre o ordenamento jurídico-laboral moçambicano, no caso *subjudice* sobre a segunda Lei do trabalho, vamos tecer considerações prévias.

Por que razão uma segunda Lei do trabalho?

Em 1990 entra em vigor uma nova Constituição da República que, como dissemos, representou um corte com a de 1975. Esta última fora moldada por ventos revolucionários do Marxismo-leninismo e a de 1990 orientada para um novo estado capitalista, de economia de mercado e de justiça social<sup>148</sup>.

Tendo ocorrido aquele corte constitucional, muitos, ou pelo menos alguns, dos preceitos nucleares da primeira Lei do trabalho tinham caído em desuso ou feriam alguns dos princípios da nova Constituição. É o caso da muito propalada exploração do homem pelo homem, da luta contra o imperialismo, etc. Ao longo da análise da primeira Lei fizemos estas referências, pelo que para aí remetermos a Leitura<sup>149</sup>.

No entanto, e paradoxalmente, na vigência da segunda Lei do Trabalho, aconteceram fenómenos pouco divulgados e também nunca falados, pelo menos em debates públicos ou académicos, aos quais vamos dedicar o último espaço deste Capítulo.

Aliás, o que acabamos de dizer no parágrafo anterior revela-se, a todos os títulos, claríssimo no preâmbulo da Lei nº 8/98 de 20 de Julho:

õHavendo necessidade de adequar o actual quadro jurídico-legal às mudanças socioeconómicas, políticas e estruturais no âmbito do trabalho, emprego e segurança social, ao abrigo do disposto no nº 1 do art. 135º de Constituição, a Assembleia da República determina [í ]ö.

---

<sup>147</sup> Art. 217º da Lei nº 8/98 de 20 de Julho ó õsão revogados [í ], as Leis nº 8/85, de 14 de Dezembro, [í ] e todas as disposições legais que contrariem a presente Lei. õ

<sup>148</sup> Arts. 1º, 6º, alínea c), 41º, alínea d), 43º, 44º, 45º, 86º, 87º, 106º, todos de CRM de 1990.

<sup>149</sup> Art. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 11º, 20º, 22º, todos da CRM de 1975.

Apenas para ficar claro, temos uma segunda Lei do trabalho para dar resposta a um corte constitucional consubstanciado na mudança de uma economia centralizada para uma economia de mercado, na mudança de um considerado sistema socialista para o capitalista.

Uma segunda, e última questão prévia, tem que ver, e temos que dizê-lo, com o facto de pretendermos manter as mesmas questões elencadas na análise da primeira Lei do trabalho para demonstrarmos a influência da OIT sobre o Direito do Trabalho Moçambicano. O que for matéria comum das duas Leis, não será objecto de repetição. Faremos apenas a remissão para o que vimos na primeira Lei. Iremos privilegiar discussões relativamente ao que constitui novidade da segunda Lei em relação à primeira.

Agora, sim, vamos, então, analisar cada um dos domínios do direito do trabalho em que esta Lei foi influenciada pela OIT.

### **❖ Duração e interrupção da prestação do trabalho**

A duração da prestação do trabalho vem regulada na secção IV do capítulo II da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Passamos a analisar a duração e interrupção do trabalho à face da Lei nº 8/978, de 20 de Julho, comparando-as com o disposto na Lei anterior, portanto, descortinando as *nuances* da nova Lei.

#### **▪ Período normal de trabalho**

A consideração conceitual do período normal do trabalho pela Lei nº 8/98, de 20 de Julho em dois números, é a mesma que se fazia num único na Lei anterior (art. 66º), mudando-lhe apenas a designação (a Lei anterior usava a designação de «Duração efectiva de trabalho»).

Na Lei nº 8/98 de 20 de Julho, pelo art. 27º, considera-se período normal de trabalho o número de horas de trabalho efectivo a que o trabalhador se obrigou a prestar à entidade empregadora. Considera-se, ainda, duração efectiva do trabalho o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo à entidade empregadora ou se encontra à sua disposição.

As diferenças do regime do período normal de trabalho são as excepções aos limites da duração do período normal de trabalho, que é fixado em 48 horas por semana e oito horas por dia (art. 28º, nº 1 da Lei nº 8/98, de 20 de Julho e, como já vimos, art. 64º, nº 1 da Lei nº 8/98, de 14 de Dezembro).

Enquanto o período fixado no parágrafo anterior pode ser reduzido por motivos de higiene, protecção e segurança no trabalho ou condicionamento económico na Lei anterior (art. 64º, nº

2), na Lei subsequente pode ser alargado; com efeito, nos termos do art. 28º dispõe que, o período normal de trabalho diário pode ser alargado até nove horas diárias sempre que ao trabalhador seja concedido meio-dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal prescrito no art. 36º desta Lei.

Mas a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, também, consagra uma excepção de redução no nº 3 do art. 28º; com efeito, os estabelecimentos que se dediquem a actividades industriais, com excepção dos que laboram em regime de turnos, podem adoptar o limite de duração do trabalho normal de quarenta e cinco horas semanais a cumprir em cinco dias de semana.

A Lei nº 8/98, de 20 de Julho já não dispõe sobre a distribuição de jornada de trabalho, que deve ser feita de forma a permitir o cumprimento das tarefas do campo de trabalho de acordo com as exigências tecnológicas da produção e nem faz a previsão da fixação dos horários de trabalho em legislação especial (art. 64º, nºs 3 e 4), mas traz *nuances* à face da anterior, nomeadamente o art. 28º fixa limites do período normal de trabalho. Assim, todos os estabelecimentos, com excepção dos serviços e actividades destinadas à satisfação de necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade previstos no art. 129º desta Lei, bem como os de venda directa ao público consumidor, podem, por motivos de condicionamento económico e outros, adoptar a prática de horário único. As entidades empregadoras devem dar conhecimento dos novos horários de trabalho ao órgão local da administração de trabalho mais próximo até ao dia quinze do mês posterior ao da sua adopção, observando as normas definidas na presente Lei e demais legislação em vigor sobre a matéria.

As alterações do período normal de trabalho que são reguladas no art. 65º da Lei anterior, são tratadas no art. 29º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho já sob a designação de *ôacrécimo* ou redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho e seguem o mesmo regime da Lei anterior, à excepção do disposto no art. 29º, como se segue.

O art. 29º desta Lei fixa outras excepções ao regime regra. Com efeito, os limites máximos dos períodos normais de trabalho podem ser reduzidos sempre que o aumento da produtividade o consinta e, não havendo inconveniência de ordem económica e social, seja dada prioridade às actividades que impliquem maior fadiga física a intelectual ou riscos acrescidos para a saúde dos trabalhadores. Mais, o *acrécimo* ou redução dos limites máximos dos períodos normais de trabalho podem ser estabelecidos através de diploma conjunto dos Ministros do Trabalho e do sector de actividade em causa ou através do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Do *acrécimo* ou de redução previstos nos números anteriores não podem resultar prejuízos económicos para o trabalhador ou alterações desfavoráveis das suas condições de trabalho.

Importa, a despeito destas três *nuances* da Lei que sucede à primeira, devemos vincar a concretização do princípio do *favor laboratoris*<sup>150</sup> mencionado no art. 4º, que determina que *ôas*

---

<sup>150</sup>Sobre o princípio do *favor laboratoris* vide Amado, João Leal, (2013). *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Coimbra Editora, págs. 43 e ss.

fontes de direito superiores prevalecem sempre sobre as fontes hierarquicamente inferiores, excepto quando estas, sem oposição daquelas, estabeleçam tratamento mais favorável ao trabalhador.

Ou seja, como se pode concluir, o princípio do *favor laboratoris* articula as duas grandes vias de formação do direito do trabalho - a via legislativa e a via da contratação colectiva. Ao longo da Lei nº 8/98, de 20 de Julho podemos surpreender outros mais preceitos consubstanciadores do princípio do *favor laboratoris*, para além do nº 3, do art. 4º que acabamos de ver: arts. 1º, nº 2; 106º, nº 2; 112º, nº 4. Todos eles expressam a ideia fundamental de que as normas do direito do trabalho são relativamente imperativas, podem ser afastadas à face do tratamento mais favorável ao trabalhador; há que respeitar o mínimo que a Lei impõe, o qual pode ser afastado, quando disso beneficiar-se para melhor o trabalhador.

#### ▪ **Trabalho excepcional**

O regime de trabalho excepcional previsto no art. 32º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho é *ipso verbis* o do art. 67º da Lei anterior, pelo que nada iremos acrescentar neste ponto.

#### ▪ **Trabalho extraordinário**

Vale para o trabalho extraordinário o que acabamos de dizer, *mutatis mutandi* sobre o trabalho excepcional. Só iremos acrescentar que o trabalho extraordinário é regulado na Lei nº 8/98 de 20 de Julho pelo art. 33º.

#### ▪ **Trabalho nocturno**

Aqui também não temos nenhuma alteração de regime que, no caso da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, vem regulado no art. 34º.

#### ▪ **Trabalho em regime de turnos**

O regime de trabalho de turnos do *numerus clausus* do art. 35º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho é *ipso verbis* o mesmo que o fixado no art. 70º da primeira Lei do trabalho.

### ▪ Interrupção do trabalho

Aquilo que na Lei nº 8/98, de 20 de Julho se designa interrupção de trabalho, na Lei anterior foi tratado por ôduração de descanso. Quer numa, quer na outra Lei, o período normal de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, após o máximo de cinco horas de trabalho consecutivo<sup>151</sup>.

A Lei nº 8/98, de 20 de Julho traz, entretanto, *nuances* relativamente àquela que revogou, como é o caso do disposto no art. 31º. Assim, os instrumentos de regulamentação colectiva podem estabelecer duração e frequência superiores para o intervalo referido no número anterior. No horário de trabalho contínuo é obrigatoriamente respeitado um intervalo de descanso não inferior a meia hora, que é contabilizado como duração efectiva do trabalho.

### ▪ Horário de trabalho

Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, não temos qualquer referência a respeito do entendimento reservado ao conceito do horário de trabalho, por um lado, e às suas condicionantes, por outro; a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, veio regular esta questão; assim, e segundo o art. 30º, considera-se horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho, incluindo os intervalos de descanso. Compete às entidades empregadoras, após consulta prévia ao órgão sindical competente, estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, devendo os respectivos mapas ser visados pelo órgão competente da administração do trabalho e afixados em lugar bem visível no local de trabalho. Na fixação dos horários de trabalho as entidades empregadoras estão, em especial, condicionadas pelos limites legais ou convencionais ao período normal de trabalho e pelo período de funcionamento da empresa. Na medida das exigências do processo de produção ou da natureza dos serviços prestados, a entidade empregadora deve fixar horário de trabalho compatível com os interesses dos trabalhadores, designadamente quando frequentem cursos escolares ou de formação profissional ou tenham capacidade de trabalho reduzida. Poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção, de confiança ou de fiscalização ou funções cuja natureza justifique a prestação de trabalho em tal regime.

O que representa, no fundo, este artigo? Julgamos estarem aqui em vista finalidades de limitação ao preceituado pelo art. 28º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho. De contrário, poderíamos esperar que o patronato, no uso dos poderes directivo e regulamentar, fixasse o início e o termo do período normal de trabalho ao seu livre arbítrio ou até fixasse o período de trabalho sem respeitar os limites legais e os interesses dos trabalhadores e as situações de hierarquia funcional nos postos de trabalho.

---

<sup>151</sup>Veja-se o art. 31º, nº 1 da Lei nº 8/98, de 20 de Julho e o artigo 71º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

- **Descanso semanal**

O regime de descanso semanal que vimos na primeira Lei (art. 72º) foi transcrito na íntegra na Lei que lhe veio revogar, e consta do art. 36º.

- **Feriados obrigatórios**

Esta é uma *nuance* da Lei nº 8/98, de 20 de Julho. Com efeito, não encontramos na primeira Lei do Trabalho um preceito que esteja dedicado aos feriados obrigatórios. Na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, esta matéria está inserida no art. 37º, segundo o qual *õ*só se consideram feriados obrigatórios aqueles que a Lei expressamente atribua essa qualificação, são nulas as cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva ou dos contratos individuais de trabalho que estabeleçam feriados em dias distintos dos legalmente consagrados ou que não reconheçam essa consagração.<sup>152</sup> E sempre que o dia feriado coincida com o domingo, a suspensão da actividade laboral fica diferida para o dia seguinte.

- **Irrenunciabilidade do direito a férias**

Quer a primeira Lei do trabalho (no art. 50º, nº 1), quer a segunda (art. 38º, nº 1) fixam o direito do trabalhador a férias como sendo irrenunciável, não devendo em caso nenhum lhe ser renegado.

O gozo de férias no ano civil seguinte foi mantido na segunda Lei do trabalho, como já acontecia com a primeira.<sup>153</sup>

- **Substituição de férias por remuneração suplementar**

Excepcionalmente, as férias poderão ser substituídas por remuneração suplementar, por conveniência da entidade empregadora e com consentimento do trabalhador, devendo este gozar pelo menos seis dias úteis.

Esse é o texto da segunda Lei (art. 38º, nº 3) e, também, da primeira (art. 50º, nº 3).

---

<sup>152</sup> A este propósito, *vide* o nº 2 do artigo 106º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho: *õ*Dentro dos limites estabelecidos por Lei, as partes podem fixar livremente o conteúdo dos respectivos instrumentos de regulamentação colectiva que não devem contrariar disposições legais e nem instituir regimes menos favoráveis para os trabalhadores ou limitar os poderes de direcção da entidade empregadora.

<sup>153</sup> Veja-se o respeito desta matéria o disposto no art. 38º, nº 2 da segunda Lei do trabalho e no art. 50º, nº 2, alíneas a), b) e c), da primeira.

### ▪ Duração do período de férias

A duração do período de férias (na expressão da segunda Lei) equivale ao regime de férias (na fórmula legislativa adoptada pela primeira). Mas a diferença não se manifesta apenas na fórmula.

O direito a férias remuneradas é de 21 dias depois de decorrido um ano de trabalho efectivo e 30 dias no decurso de cada um dos anos subsequentes (art. 39º, nº 1, alíneas a) e b). Não era assim na primeira, que estipulava 15 dias depois de trabalho efectivo do primeiro ano de serviço, 21 dias no decurso do terceiro e 30 dias no decurso do quarto e seguintes (art. 50º, nº 1, alíneas a), b) e c).

A duração do período de férias é mais uma questão em que se constata desfasamento na forma de tratamento. Com efeito, na primeira Lei ela é tratada como o cálculo do período de serviço para efeito de férias.

E o regime é praticamente o mesmo, havendo diferença nítida na arrumação textual e na conjugação com a duração propriamente dita. Com efeito, fazia maior sentido a separação feita pela anterior Lei. É que uma coisa é a duração do período de férias. A outra, diversa, é o cálculo do período de serviço para efeito de férias. Mas como dissemos, o legislador, na segunda Lei, juntou esse cálculo com a duração do período de férias; com efeito, os trabalhadores têm o direito, por cada ano civil de serviço efectivo a vinte e um dias depois de decorrido um ano de trabalho efectivo e a trinta dias no decurso de cada um dos anos civis subsequentes. Considera-se serviço efectivo a duração a que se refere o nº 2 do art. 28º, acrescida do tempo correspondente aos dias feriados, de descanso semanal e de férias, para além das faltas justificadas e aquelas a que alude o nº 1 do art. 44º, ambos da presente Lei. A duração do período de férias dos trabalhadores contratados por tempo determinado inferior a um ano e superior a três meses, corresponderá a dois dias por cada mês completo de serviço. Os períodos de férias referidos no presente artigo são contados em dias consecutivos de calendário, abrangendo os dias previstos no art. 41º desta Lei.

Como se pode notar, fazia todo o sentido a separação feita pela primeira Lei, até porque estão aqui em causa duas categorias de assuntos ó duração do período de férias e cálculo do período de serviço para efeito de férias.<sup>154</sup>

---

<sup>154</sup>Veja, então, a separação feita na primeira Lei do trabalho: arts. 50º e 51º, respectivamente.

### ▪ Plano de férias

O plano de férias, na segunda Lei, equivale ao que na primeira se designava por "Organização das férias". O regime é praticamente o mesmo com ligeiras diferenças. Segundo o art. 40º, a entidade empregadora, em coordenação com o comité sindical, deve elaborar o plano de férias (fórmula legislativa que equivale ao nº 1, do art. 52º da primeira Lei). A direcção da empresa ou estabelecimento pode autorizar a permuta do início de férias entre trabalhadores da mesma categoria profissional (previsão legal que coincide com a do nº 3 do art. 52º da primeira Lei). Se a natureza e organização do trabalho, bem como as condições de produção o exigirem ou permitirem, a direcção da empresa ou estabelecimento, com o acordo do órgão sindical competente, pode estabelecer que todos os trabalhadores gozem as suas férias simultaneamente (o gozo de férias colectivas era também permitido pela primeira Lei ó art. 52º, nº 4). Aos cônjuges que trabalhem na mesma empresa ainda que em estabelecimento diferente, deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente (era esta também a previsão do art. 52º, nº 5). O trabalhador tem direito de gozar as suas férias em período ininterrupto e a entidade empregadora só poderá fraccioná-las em dois períodos de acordo com o trabalhador, sob pena de ter que o indemnizar pelos prejuízos que, comprovadamente haja sofrido com o gozo interpolado das férias (esta previsão legal não foi contemplada pelo primeiro legislador).

### ▪ Adiamento de férias

A segunda Lei do trabalho prevê o caso de adiamento de férias do trabalhador, por razões imperiosas ligadas à empresa, à satisfação de necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade ou dos interesses da economia nacional. A primeira Lei também o fazia. A única *nuance* é esta: essas razões (na óptica da segunda Lei do trabalho) devem ser previamente comunicadas ao comité sindical e ao órgão local da administração do trabalho.<sup>155</sup>

### ▪ Acumulação de férias

A segunda Lei prevê ainda o caso de acumulação de férias, por acordo entre o patronato e o trabalhador por um máximo de quinze dias de férias por cada doze meses de serviço efectivo, desde que as férias acumuladas sejam gozadas no ano em que perfazer o limite de sessenta dias.<sup>156</sup> O regime é, em grande medida, com as *nuances* vistas, da Lei do trabalho nº 8/85, de 14 de Dezembro.<sup>157</sup>

<sup>155</sup>Veja-se os arts. 41º, nº 1 da Lei nº 8/98, de 20 de Julho e 54º, nº 1 da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

<sup>156</sup>Veja-se o art. 41º, nºs 2 e 3.

<sup>157</sup>Veja-se os arts. 54º, nº 2 e 55º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.



- **Feriados e dias de doença no período de férias**

Na primeira Lei do trabalho (art. 57º), os domingos, feriados e os dias de doença do trabalhador que ocorressem durante o período de férias eram contados como dias de férias.

A segunda Lei do trabalho, neste domínio, é mais protectora do trabalhador, na medida em que ela impõe a não contagem como dias de férias as situações de feriados e dias de doença do trabalhador que coincidam em fase com as férias do trabalhador<sup>158</sup>.

- **Retribuição das férias em caso de cessação da relação laboral**

A primeira Lei do trabalho prevê o caso de direito, sempre, ao pagamento das férias correspondentes ao período de trabalho prestado, desde que o trabalhador tenha completado doze meses de trabalho efectivo na mesma entidade empregadora.<sup>159</sup>

Não descortinamos na segunda Lei preceito equivalente. E nem é preciso que o haja para chegarmos ao mesmo resultado. Como já vimos, as férias são remuneradas. Se o trabalhador tem direito a férias e as não vai gozar por extinção da relação laboral, será consequência directa e necessária o seu direito à conversão das mesmas em remuneração pecuniária.<sup>160</sup>

Como foi possível verificar ao longo desta longa dissertação sobre a duração e interrupção do trabalho, à excepção de algumas *nuances* que introduz, como é o caso vertente do princípio mais favorável ao trabalhador, da não contagem como dias de férias às situações de feriados e dias de doença do trabalhador que coincidam com as férias do mesmo, o cômputo de dias de férias de 21 e 30 dias após o primeiro ano civil e o segundo, respectivamente, feriados obrigatórios e das limitações impostas pelo legislador em lançar mão ao preceituado no art. 28º da Lei nº 8/85, de 20 de Julho, a segunda Lei do trabalho não foge neste domínio, do regime da duração e da interrupção do trabalho da primeira.

Em termos práticos, o que acabamos de dizer no parágrafo anterior, leva-nos, por consequência, a concluir que a influência da OIT, em matéria de duração de interrupção do trabalho, exercida sobre a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro é a mesma que continua a ser exercida sobre a Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Dito doutro modo, em matéria de duração de trabalho e interrupção de sua prestação, o ordenamento jurídico do trabalho moçambicano deixou-se influenciar pelas Convenções nº 1 da OIT sobre a duração do trabalho nos estabelecimentos industriais de 1919, nº 30, de 28 de Junho

---

<sup>158</sup> Art. 42º da Lei do trabalho nº 8/98 de 20 de Julho.

<sup>159</sup> Veja-se o art. 8º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

<sup>160</sup> Veja-se o disposto no art. 39º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

de 1930 sobre a duração do trabalho (comércio e escritórios) de 1930 e nº 14 sobre o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, de 25 de Outubro de 1921.

Não iremos repetir os preceitos de OIT que corroboram e fundamentam esta influência. Remetemos para a análise que fizemos da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, o alcance desta matéria.

### ❖ Remuneração de trabalho

Temos na Lei nº 8/98, de 20 de Julho um regime remuneratório diverso da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro. É disso que nos vamos ocupar seguidamente. A resposta à esta pergunta levar-nos-á a tirar ilações sobre a influência da OIT sobre aquela Lei, posto que igual exercício já foi feito sobre ela.

Dissemos logo no início que a Lei nº 8/98, de 20 de Julho foi criada em resposta à uma nova conjuntura constitucional. Aqui na remuneração do trabalho, encontramos um traço típico do corte com o primeiro regime remuneratório, senão vejamos.

O art. 75º, nº 4 da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, determina que a organização dos salários é dirigida, orientada e controlada pelo Estado com a participação dos organismos sindicais e executada por cada centro de trabalho no quadro da organização científica do trabalho, dentro dos limites dos fundos de salários aprovados. Temos aqui um dos traços característicos da economia centralizada: a organização dos salários é dirigida, orientada e controlada pelo Estado. Mais ainda, o empregador é visto com desconfiança; a confiança é reservada tão só para o trabalhador: com a participação dos organismos sindicais. O empregador, explorador do homem pelo homem, limita-se a cumprir as determinações do Estado, depois de ouvidos os trabalhadores: e executada por cada centro de trabalho.

Ora, não é isto o que sucede com a Lei nº 8/98, de 2 de Julho, como podemos verificar:

O art. 47º, nº 4 prevê que o governo estabelece salários mínimos aplicáveis a grupos de trabalhadores por conta de outrem cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua protecção. Dito por outras palavras, quem estabelece a remuneração do trabalho é o governo mais a entidade empregadora<sup>161</sup>.

---

<sup>161</sup>O artigo 47º, nº 47 deverá ser cotejado com:

**Art. 7º**

(Forma de contrato de trabalho)

1. O contrato individual de trabalho está sujeito a forma escrita, devendo este ser datado e assinado por ambas partes e contém as seguintes cláusulas:

[ ]

e) Montante, forma e período de pagamento de remuneração.

Concluindo, temos aqui um corte notável; transita-se de uma economia centralizada, na qual o Estado dirige, orienta e controla a remuneração do trabalho, para uma economia do mercado, na qual o Estado assegura os salários mínimos, protegendo deste modo os trabalhadores, e deixando que o mercado regule *de per si* o que der e vier acima dos mínimos.

De resto, a Lei nº 8/98, de 20 de Julho adoptou uma estrutura condensada, dispondo de maneira geral e abstracta o que a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro dispersou em vários artigos e regulou com certa minúcia.

Veja-se, a título de exemplo o disposto no art. 47º, por virtude do qual õconsidera-se remuneração aquilo a que o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho e compreende o salário e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa e indirectamenteõ. õTodos os trabalhadores, nacionais ou estrangeiros, sem distinção de sexo, raça, cor, religião, convicção política ou ideológica, ascendência ou origem, têm direito a receber salário e a usufruir regalias iguais por trabalho igual. O nível salarial dos trabalhadores evolui na medida do crescimento da produção, da produtividade do trabalho e do desenvolvimento económico do país. O governo estabelece os salários mínimos aplicáveis a grupos de trabalhadores por conta de outrem cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua protecçãoõ.

Este preceito incorpora o conteúdo dos arts. 75º e 76º da primeira Lei do trabalho, já enunciados quando da análise deste mesmo ponto relativamente à essa mesma Lei. Por outro lado, a segunda Lei do trabalho dispensou os detalhes dos arts. 77º, 78º, 79º, 80º, 81º e 82º. E faz, sentido. Esses detalhes deixaram de estar na esfera das competências exclusivas do Estado e passaram para a esfera das entidades patronais e de um modo geral, são ditados pelo mercado.

O regime das prestações adicionais ao salário é *grossomodo* o mesmo da anterior Lei, diferindo apenas do anterior pela inclusão do õcontratoõ e da õnegociação colectivaõ; com efeito, o art. 49º dispõe que õhá lugar a prestações adicionais ao salário, temporária ou permanentemente, por virtude do contrato ou da negociação colectivaõ.

E faz sentido que esta inclusão não se verifique na Lei antiga. Já dissemos, o Estado é que dirigia, orientava e controlava a remuneração do trabalho. Na segunda Lei do trabalho a remuneração do trabalho está sujeita à intervenção do Estado para a fixação dos salários mínimos. Acima dos mínimos, o mercado regulará por si o que der e vier, através do contrato de trabalho ou da negociação colectiva.

A Lei nº 8/98, de 20 de Julho fixa duas modalidades de remuneração<sup>162</sup> - por rendimento e por tempo, e até fixa o seu alcance. A primeira Lei também já o fazia. A diferença reside no facto de

---

<sup>162</sup> Art. 50º (Modalidades de remuneração)

As modalidades de remuneração são as seguintes:

- a) Por rendimento;
- b) Por tempo.

a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro determinar que a forma principal de pagamento é por rendimento (art. 85º, nº 3). Ora, a Lei nº 8/98, de 14 de Dezembro não se pronuncia a esse respeito, optando pelo silêncio, o que, no nosso entendimento, faz sentido, à luz da já mencionada economia de mercado. Se é uma ou outra modalidade a principal, não cabe ao legislador ou ao Estado dizê-lo como sucedia na economia centralizada.

Relevante é a inclusão na Lei nº 8/98, de 20 de Julho do art. 53º (forma, lugar, tempo e modo de remuneração); esta disposição não é encontrada na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro; de facto, o art. 53º determina que ãa remuneração seja paga em dinheiro ou em espécie, desde que a parte não pecuniária, calculada a preços correntes na região não exceda vinte e cinco por cento da remuneração global; deve ser paga no local de trabalho e durante o período de trabalho ou imediatamente a seguir a este e em períodos certos de uma semana, de uma quinzena ou de um mês, consoante o estabelecido no contrato individual de trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva. Os pagamentos em espécie devem ser apropriados ao uso pessoal do trabalhador e da sua família e conforme com o seu interesse. Os pagamentos devem efectuar-se directamente ao trabalhador em moeda que tenha curso legal no País ou através de transferência ou cheque bancário. No acto de pagamento da remuneração, a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador um documento contendo o nome deste e a importância líquida a receber, bem como a discriminação do período a que respeita, das quantias relativas a cada parcela remuneratória e das deduções.

Este preceito não faz parte da previsão da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro e representa, de entre algumas, uma das mais importantes disposições respeitantes à remuneração do trabalho, *maxime* porque ela destina-se a salvaguardar um direito sagrado do trabalhador (o salário) e a eliminar subjectivismo na processualização a respeitar ó como deve ser pago o salário? Em dinheiro? Em espécie? Nas duas formas? Qual delas deve ser a dominante? Onde deve ser pago? Em casa do trabalhador? Do patrão? Quando deve ser pago? À noite? Ao domingo? A quem deve ser pago o salário? Aos colegas? Ao pai? Ao trabalhador?

Como se pode ver, sem esta regulamentação, o trabalhador ficaria exposto a situações dúbias e até de abusos pela sua entidade patronal.

Outro aspecto importante ligado à remuneração do trabalho é o que está ligado aos descontos na remuneração. Sobre ele se ocupa o art. 54º de Lei nº 8/98, de 20 de Julho, o qual é, salvo pequenos aspectos de forma, a reprodução do art. 98º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, com a diferença de que nessa Lei vem sob a epígrafe ãDescontos no salárioö e na Lei nº 8/98, de 20 de Julho a epígrafe é ãDescontos na remuneraçãoö.

Os regimes remuneratórios especiais da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, fixados do art. 55º (Remuneração por trabalho em tempo parcial ou estágio), 56º (Cargos de chefia ou de confiança) e 57º (Substituição, interinidade e acumulação de funções) são, *mutatis mutandi* os

mesmos que a Lei nº 8/85 de 20 de Dezembro fixa na secção III (Disposições salariais diversas, nos arts. 88º a 97º).

Relevante será assinalar a protecção acrescida pela Lei nº 8/98, de 20 de Julho ao direito ao salário. Assim, segundo o art. 58º, òem caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores devem ser considerados credores privilegiados para as remunerações que lhes são devidas durante o período anterior à declaração de falência ou à liquidação. A remuneração que constitua um crédito privilegiado será paga integralmente antes que os credores ordinários possam reivindicar a sua quota-parte, exceptuando o Estado. Para o efeito do disposto neste artigo, todas as empresas devem possuir um seguro destinado à cobertura dos créditos salariais.

Segundo o art. 59º, òsão nulas as cláusulas pelas quais o trabalhador renuncia ao direito à remuneração ou se estipule a prestação gratuita do trabalho ou que torne o pagamento da remuneração dependente de qualquer facto incerto.

Estas duas disposições não fazem parte da previsão da Lei nº 8/85, 14 de Dezembro, o que só vem a reforçar a ideia da crescente preocupação do Estado em proteger o elo mais fraco na relação laboral, sobretudo porque o Estado subtraiu-se do papel de dirigente, orientador e controlador da remuneração do trabalho. A fazê-lo, o Estado tem consciência das fragilidades a que deixa exposto o trabalhador. Por isso mesmo, decidiu compensar os efeitos que o abrandamento da sua retirada acarreta, incorporando na nova Lei de trabalho preceitos protectores do trabalhador, como é o caso dos arts. 58º e 59º que mencionamos acima.

Feito o exercício da comparação do regime jurídico da remuneração do trabalho da Lei aqui em análise, à face daquela que revogou, vamos concluir que avulta no regime de Lei nº 8/98, de 20 de Julho o estabelecimento de remuneração do trabalho pelo governo, na fixação dos salários mínimos, e pelos empregadores por via dos contratos de trabalho e dos acordos colectivos, contra uma organização de remuneração de trabalho dirigida, orientada e controlada pelo Estado na anterior Lei. E para atenuar esta mudança, o Estado procurou conferir ao trabalhador novos mecanismos de protecção ao seu salário, fixando a garantia salarial em caso de falência ou de liquidação judicial da empresa e a irrenunciabilidade do direito à remuneração.

Quanto aos restantes aspectos, no domínio da remuneração do trabalho, o regime da Lei que agora analisamos é o mesmo da Lei que analisamos antes. Isto tem uma importante consequência para o objecto do nosso trabalho. A partir desta premissa, temos que deduzir, por consequência, que a mesma influência que a OIT exerceu sobre a lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, continua a exercer sobre a Lei nº 8/98 de 20 de Julho.

Vamos concretizar a conclusão a que acabamos a chegar deixando o seguinte registo:

- A remuneração do trabalho mereceu 13 artigos na Lei nº 8/98, de 20 de Julho que incluem garantias do direito ao salário. O conteúdo desta Secção da Lei do Trabalho concretiza os artigos 6º, alíneas c) e d) e 51º da CRM de 1990.<sup>163</sup>

- Quer os preceitos de CRM de 1990 quer os 13 artigos que regulam a remuneração do trabalho inspiram-se na Declaração da Filadélfia, III parte, alínea d).

- Os 13 artigos em alusão, por outro lado, são inspirados da Convenção de 25 de Setembro de 1926, da Convenção nº 30, de 28 de Julho de 1930 sobre a duração do trabalho no comércio e serviços e da Convenção nº 50, de 20 de Junho de 1936 sobre o Recrutamento, já analisadas justamente quando estivermos a discutir o direito à remuneração do Direito Internacional Colonial. Remetemos para esta parte a leitura ao pormenor destas Convenções.

- Voltamos a referir aqui a influência exercida sobre a Lei nº 8/98, de 20 de Julho pela Convenção nº 95 de 8 de Julho de 1949, relativa à protecção do salário, mesmo reconhecendo que ela não foi ratificada pela República de Moçambique. Sobre o teor desta, remetemos a respectiva leitura à referência sobre ela feita durante a demonstração da sua influência sobre a remuneração do trabalho da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

### ❖ Segurança e saúde no trabalho

Como já tivemos ocasião de fazer notar, o direito à segurança e saúde no trabalho é um direito constitucional, justamente desde a CRM 1990, Constituição que, como se sabe, é a que estava em vigor quando a Lei nº 8/98, de 20 de Julho foi elaborada, publicada e posta em vigor.<sup>164</sup>

Ao nível da OIT a segurança e saúde no trabalho é também um direito constitucional.<sup>165</sup>

Se colocássemos a Lei nº 8/98, de 20 de Julho ao lado da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, e nos perguntássemos em qual dos domínios regulados o legislador de 1998 procurou inovar e desenvolver mais profundamente a concretização da Constituição da República e, de uma maneira geral, da constituição da OIT, certamente que a matéria sobre segurança e saúde no trabalho encabeçaria a lista de possíveis respostas. A análise que a seguir vamos fazer, será uma clara demonstração do que acabamos aqui e agora de afirmar.

---

<sup>163</sup> Art. 6º da CRM 1990.

õA República de Moçambique tem como objectivos fundamentais: c) A edificação de uma sociedade de justiça social e a criação do bem-estar material e espiritual dos cidadãos; d) A defesa e a promoção dos direitos humanos e da igualdade dos cidadãos perante a lei;

**Art. 51º**

õ1. O trabalho é dignificado e protegido, e é a força motriz do desenvolvimento; 2. O Estado propugna a justa repartição dos rendimentos do trabalho.

<sup>164</sup> Constituição da República de Moçambique de 1990, artigos 89º, nº 2, 94º e 95º.

<sup>165</sup> Na Constituição a OIT, o direito à segurança e saúde no trabalho vem plasmado no ponto III, alínea g)õ.

As inovações são investidas logo nos princípios gerais, como se pode ver a seguir.

Todos os trabalhadores têm o direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde incumbindo às entidades empregadoras a criação e desenvolvimento de meios adequados à protecção da sua integridade física e mental e à constante melhoria das condições de trabalho<sup>166</sup>.

As entidades empregadoras devem proporcionar aos seus trabalhadores boas condições físicas, ambientais e morais de trabalho, informá-los sobre os riscos dos seus postos<sup>167</sup> de trabalho e instruí-los sobre o adequado cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho<sup>168</sup>.

Os trabalhadores devem velar pela sua própria segurança e saúde e a de outras pessoas que podem ficar afectadas pelos seus actos e omissões no trabalho, assim como devem colaborar com as suas entidades empregadoras em matéria de segurança e saúde no trabalho, quer individualmente, quer através de comissões de segurança no trabalho ou de outras estruturas adequadas<sup>169</sup>.

As entidades empregadoras devem adoptar todas as precauções adequadas para garantir que todos os postos de trabalho assim como seus acessos e saídas sejam seguros e estejam isentos de riscos para a segurança e saída dos trabalhadores.

Sempre que necessário, as entidades empregadoras devem fornecer equipamentos de protecção e roupas de trabalho apropriados com vista a prevenir os riscos de acidentes ou efeitos prejudiciais à saúde.

As entidades empregadoras e os trabalhadores são obrigados a cumprir pontual e rigorosamente as normas legais e regulamentares, bem como as directivas e instruções das entidades competentes em matérias de higiene e segurança no trabalho<sup>170</sup>.

Este é o conteúdo do art. 146º.

O artigo cujo conteúdo a seguir vamos citar, representa um marco de relevo na inovação da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, já que a figura de "Comissões de segurança no trabalho" aparece pela primeira vez na legislação laboral moçambicana.

Com efeito, o art. 147º fixa que "todas as empresas individuais, com mais de cinquenta trabalhadores ou que, embora com menos de cinquenta, apresentem riscos excepcionais de acidentes ou doenças profissionais, são obrigadas a criar comissões de segurança no trabalho. As comissões de segurança no trabalho devem integrar representantes dos trabalhadores e da

---

<sup>166</sup>O nº 1 do artigo 146º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho corresponde aos nºs 1 e 2 do artigo 136º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

<sup>167</sup>A redacção vem no singular "o" [í ] de seu posto de trabalho [í ], portanto, os "os" são nossos.

<sup>168</sup>O nº 2 aqui transcrito corresponde ao nº 3 do art. 136º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

<sup>169</sup>O nº 3 que acabamos de transcrever equivale ao nº 4 do art. 136º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

<sup>170</sup>Os números 4, 5 e 6 do art. 146º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho constituem inovação à face do preceito equivalente na Lei nº 8/85, de 20 de Julho (art. 136º).

entidade empregadora e têm por objectivo vigiar o cumprimento nas normas de higiene e segurança no trabalho, investigar as causas dos acidentes e, em colaboração com os serviços técnicos da empresa, organizar os métodos de prevenção e assegurar a higiene nos locais de trabalho.

O regime dos Regulamentos de higiene e segurança, disposto no art. 148º da Lei que estamos a analisar, é o mesmo que consta do art. 137º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, excepto a inovação nº 2 da nova Lei. Com efeito, o art. 148º determina que a Inspeção do Trabalho compete zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, podendo requerer a colaboração de outros organismos governamentais competentes, sempre que o entenda necessário.

Esta é outra inovação da segunda Lei do trabalho.

Na Lei nº 8/98, de 20 de Julho as inovações não param por aqui. Temos uma Secção II que cuida da Saúde dos trabalhadores e ela é de facto uma das grandes inovações desta Lei à face da primeira, como podemos constatar dos seus preceitos.

O art. 149º determina que as empresas com mais de cem trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a instalar e a manter em funcionamento uma unidade sanitária privativa no local de trabalho para prestar os primeiros socorros em caso de acidente, de doença súbita, de intoxicação ou de indisposição. O disposto no número anterior é igualmente aplicável às empresas que tenham ao seu serviço um efectivo de trabalhadores inferior e cujas actividades sejam penosas, insalubres ou envolvam um alto grau de periculosidade a que os trabalhadores estejam permanentemente expostos.

O art. 150º acrescenta que é permitida a associação de diversas empresas com cem ou menos trabalhadores a instalar e a manter em funcionamento uma unidade sanitária privativa, desde que observado o número de trabalhadores que possa socorrer e esteja instalada em local adequado para facilmente servir os seus fins.

Finalmente, o art. 151º fixa que os médicos responsáveis ou aqueles que os substituem, nas empresas dotadas de unidades sanitárias privativas, devem realizar exames regulares aos trabalhadores da empresa, a fim de verificarem:

- Se os trabalhadores têm as necessárias condições de saúde e robustez física para o serviço estipulado no contrato;
- Se algum trabalhador é portador de doença infecto-contagiosa que possa pôr em perigo a saúde dos restantes trabalhadores da mesma empresa;
- Se algum trabalhador é portador de doença mental que desaconselhe o seu emprego no serviço ajustado.



As regras relativas a exames médicos dos trabalhadores ao serviço e os respectivos registos devem ser definidos em diploma conjunto dos Ministros da Saúde e do Trabalho.

A Secção III da Lei nº 8/98, de 20 de Julho ocupa-se dos Acidentes e trabalho e doenças profissionais.

Nenhuma novidade a Lei nº 8/98, de 20 de Julho encerra, relativamente à obrigatoriedade de adoptar medidas eficazes de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais e de investigar as respectivas causas e formas de as superar, mantendo o mesmo regime do art. 139º da primeira Lei do trabalho<sup>171</sup>.

Quanto ao conceito de acidente de trabalho, vamos enunciar o que preceitua o art. 153º. Acidente de trabalho é aquele que se verifica, por motivo de trabalho e por ocasião da prestação do mesmo, e produza directa ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte a morte ou redução na capacidade de trabalho ou de ganho.<sup>172</sup> Consideram-se ainda acidentes de trabalho os que ocorram:

- Na ida ou regresso do local de trabalho, quando utilizado meio de transporte fornecido pela entidade empregadora ou quando o acidente seja consequência de particular perigo do percurso normal ou de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso;
- Antes ou depois da prestação do trabalho, desde que directamente relacionado com a preparação ou termo dessa prestação;
- Por ocasião da prestação do trabalho fora do local e tempo de trabalho normal, executando, o trabalhador, ordens ou realizando serviços sob a autoridade da entidade empregadora.

Se a lesão resultante do acidente de trabalho ou doença profissional não for reconhecida imediatamente, compete à vítima provar que foi consequência dele.

Os únicos aspectos deste preceito comuns em relação ao art. 140º que na Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro fixa o conceito do acidente de trabalho são: a primeira parte do nº 1 e a alínea a) do nº 2.

O restante conteúdo é inovação da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Outro aspecto importante reside no facto de a Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro fixar, por via do art. 141º, um conceito de Acidentes especiais como sendo aqueles que resultam de acções de guerra que atinjam os trabalhadores nos locais de trabalho.

---

<sup>171</sup>Veja-se o artigo 152º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

<sup>172</sup>Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, o artigo 140º definia acidente de trabalho o que causar lesão ou doença ao trabalhador, por motivo de trabalho e por ocasião da prestação do mesmo. Portanto, a 2ª parte do artigo 153º, nº 1 é inovação nesta matéria.

O legislador de 1998 excluiu esta caracterização. Quando a Lei nº 8/98, de 20 de Julho foi feita, Moçambique já estava em paz. Ao invés, quando a primeira Lei de trabalho foi feita, Moçambique estava em guerra civil<sup>173</sup>.

Não há nada a apontar em relação à descaracterização do acidente de trabalho constante do art. 154º da segunda Lei do trabalho. Ela é reprodução *ipso verbis* do art. 142º da primeira.

O que se disse no parágrafo antecedente vale para o dever de participação do acidente de trabalho ou doença profissional, previsto no art. 155º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, que já estava previsto nos mesmos e exactos termos do art. 144º da primeira Lei. Vale ainda para o dever da assistência, que preenche o conteúdo do art. 156º da segunda Lei de trabalho e que é reprodução do conteúdo do art. 145º da primeira Lei de trabalho. Verifica-se esta equivalência a 100% em relação ao conceito de doença profissional, fixado pelo art. 157º da segunda Lei, que é reprodução sobre a mesma matéria, fixada pelo art. 143º da primeira.

O que já aparece como novidade em relação à primeira Lei vem regulado nos arts. 158º e ss da segunda Lei:

- Todos os trabalhadores têm direito a uma reparação em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, salvo quando resulte de embriaguez, de estado de drogado ou de intoxicação voluntária da vítima.
- O direito à reparação pressupõe um esforço da entidade empregadora para ocupar o trabalhador sinistrado num posto de trabalho compatível com as suas capacidades residuais, por virtude de acidente de trabalho ou doença profissional.
- Para determinação de nova capacidade de trabalho do trabalhador sinistrado atender-se-á, nomeadamente, a natureza e gravidade da lesão ou doença, a profissão, idade da vítima, ao grau da possibilidade da sua readaptação à mesma ou outra profissão, e a todas as demais circunstâncias que possam influir na determinação da redução da sua capacidade real de trabalho.
- Os critérios e regras de avaliação de diminuição física e incapacidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais constam de tabela própria publicada em diploma específico.
- As entidades empregadoras devem possuir um seguro colectivo dos seus trabalhadores, para cobertura dos respectivos acidentes de trabalho e doenças profissionais.

---

<sup>173</sup>O autor deste trabalho é combatente da Defesa da Soberania e da Democracia e Capitão do exército na Reserva (cartão nº11508010). Foi aluno no Colégio Militar das FPLM e cadete da Escola Militar das FPLM. Foi principalmente nesta última qualidade que o autor participou no teatro das acções combativas na província de Nampula, nos anos de 1984 e 1985. Em 1986, já como oficial das FPLM, o autor ainda participou em alguns combates, na Província do Maputo, até 1987, ano em que rumou para a URSS para ingressar numa Academia Militar.

- Para as actividades cujas características representem particular risco profissional, as empresas devem possuir um seguro colectivo dos trabalhadores expostos a tal risco.
- Quando o acidente de trabalho ou doença profissional ocasionar incapacidade de trabalho, o trabalhador tem o direito a uma pensão no caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial; a uma indemnização no caso de uma incapacidade temporária absoluta ou parcial.
- Deve ser concedido um suplemento de indemnização às vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional de que resulte incapacidade e que necessitem da assistência constante de outra pessoa.
- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar a morte do trabalhador, há lugar à pensão de sobrevivência.
- O regime jurídico de pensões e indemnizações emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais é regulado, nos termos da legislação específica.
- As pensões por incapacidade permanente começam a vencer-se no dia seguinte ao da alta e as indemnizações por incapacidade temporária no dia seguinte ao do acidente.
- As pensões por morte começam a vencer-se no dia seguinte ao da verificação desta.
- Qualquer interessado pode requerer a revisão da pensão por incapacidade permanente, alegando modificação nessa incapacidade, desde que, sobre a data da fixação da pensão ou da última revisão, tenham decorrido mais de seis meses e menos de cinco anos.
- São motivos suficientes para a perda do direito à indemnização os actos praticados por qualquer trabalhador sinistrado que voluntariamente agravar a suas lesões ou, pelo seu manifesto desleixo, contribuir para o seu agravamento; deixar de observar as prescrições do médico assistente ou de utilizar os serviços de readaptação profissional postos à sua disposição; fazer intervir no tratamento qualquer outra entidade que não o médico assistente; não se apresentar ao médico ou ao tratamento que lhe for prescrito.
- O direito à reclamação da indemnização por acidente do trabalho ou doença profissional, ou à percepção dos valores a que tiver direito prescreve decorridos respectivamente doze meses após o sinistro ou três anos após a fixação da indemnização ou do último pagamento.

Falando, finalmente, da influência da OIT sobre o legislador moçambicano em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, vamos reiterar o que foi dito em relação à primeira Lei do trabalho. Nota-se aqui uma clara e nítida influência da Convenção nº 17 sobre a reparação dos acidentes do trabalho, 1925 e da Convenção nº 18 sobre a reparação de doenças profissionais,

1925. O conteúdo relevante destas Convenções foi citado na análise da primeira Lei do trabalho, pelo que para lá remetemos a sua Leitura.

Para fechar este tema, julgamos ser oportuno fazer notar o que a Lei nº 8/98, de 20 de Julho deixa transparecer mais do que a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro a influência da OIT. É só ver a conclusão que esboçamos acima antes de nos debruçarmos sobre a influência da OIT. Relevam aqui os aspectos ligados à indemnização às vítimas, à assistência médica, à assistência cirúrgica e farmacêutica e à menção de seguro, integrados na segunda Lei e já não na primeira.<sup>174</sup>

### ❖ Férias anuais remuneradas

O direito a férias remuneradas é também contemplado pela Lei nº 8/98, de 20 de Julho, tal como na Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro, de modo incidental, na medida em que, segundo o art. 38º, o direito do trabalhador a férias remuneradas é irrenunciável e em nenhum caso lhe pode ser negado. E para justificar o nosso argumento de que o direito a férias remuneradas foi contemplado de modo incidental, queremos dizer que o corpo não possui correspondência directa com a epígrafe. Só teríamos a menção de férias remuneradas na circunstância de termos uma epígrafe dispondo como segue: o direito a férias remuneradas.

Posto isto, e porque já nos debruçamos sobre a influência da OIT, neste caso particular das férias remuneradas, aquando da análise da primeira Lei do trabalho, e sendo o art. 38º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, o mesmo nº 1 e nº 2, *in fine* do art. 50º da Lei anterior, vamos concluir este ponto dizendo que o direito a férias remuneradas a que alude a Lei nº 8/98, de 20 de Julho resulta do disposto na Convenção nº 52, de 24 de Junho de 1936 (convenção sobre férias pagas, 1936) da OIT. Remetemos a Leitura dos preceitos relevantes desta influência para o trecho similar da análise de direito a férias remuneradas da primeira Lei do Trabalho.

### ❖ Segurança social

À segurança social coube o capítulo VI da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Passamos, como temos vindo a fazer, a analisar os pontos de contacto entre esta Lei e a anterior, bem como os de destrição, destacando o que aquela trouxe como novidade relativamente a esta.

O primeiro artigo deste capítulo começa por ter a mesma epígrafe do art. 146º da primeira Lei. Mas é apenas a epígrafe que é comum. O corpo, esse, em nada se aproxima do outro. Com efeito, o art. 146º fixa que todos os trabalhadores têm direito à segurança social, à medida das

---

<sup>174</sup> Art. 5º e ss da Convenção nº 17º.

condições e possibilidades do desenvolvimento da economia nacional. O sistema de segurança social compreende vários ramos, a entidade gestora do sistema e abrange todo o território nacional. É permitida a constituição de instituições e esquemas particulares e complementares ao sistema de segurança social.

Como se pode concluir, este artigo reafirma o direito de todos os trabalhadores à segurança social, na medida das condições e possibilidades do estágio de desenvolvimento da economia nacional, define a extensão do sistema de segurança social e admite a possibilidade de coexistência do sistema de segurança social com outros particulares e complementares. Ora, este último aspecto é de toda novidade nesta matéria.

O que integra a epígrafe do art. 146º da Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro, *in fine* é o que o art. 183º da segunda Lei define como objectivos. Não terá qualquer relevância repeti-lo.

O art. 184º da Lei aqui em análise fixa o âmbito de aplicação pessoal; São abrangidos pelo sistema de segurança social: Os trabalhadores assalariados nacionais e estrangeiros com residência permanente no País; Os familiares a cargo dos trabalhadores abrangidos pela alínea anterior; Outras categorias de trabalhadores.

Os trabalhadores moçambicanos no estrangeiro podem ser abrangidos pelas disposições da presente Lei, desde que tenham sido celebrados acordos sobre essa matéria.

Outro preceito comum, até pela epígrafe e pelo corpo, para as duas Leis, compreende a idade de reforma por velhice. Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro é o art. 147º e na segunda Lei é o art. 185º, que é fixada em sessenta para os homens e cinquenta e cinco para as mulheres.

Entretanto, a segunda Lei traz um preceito inovador no art. 186º - em matéria de reforma. Com efeito, tem igualmente direito à reforma o trabalhador que, independentemente da sua idade, tiver sido inscrito no sistema há pelo menos trinta anos e tenha completado vinte e cinco anos com a entrada de contribuições.

Para além do âmbito de aplicação pessoal, esta Lei contempla outro âmbito o de aplicação material; com efeito, o art. 187º fixa que o sistema de segurança social compreende os seguintes ramos:

- a) De doença;
- b) De subsídio por morte;
- c) De pensões de velhice, invalidez e sobrevivência;
- d) Outras prestações de segurança social a criar, desde que as condições socioeconómicas assim o justifiquem e permitam.

Esta é também uma novidade.

Uma outra novidade, no caso de especial relevo, é a obrigatoriedade de inscrição no sistema de segurança social. De facto, pelo art. 188º, é obrigatória a inscrição no sistema da segurança dos trabalhadores referidos na alínea a) do nº 1 do art. 184º e das respectivas entidades empregadoras. As entidades empregadoras são obrigadas a inscrever no sistema de segurança social os trabalhadores ao seu serviço. A obrigatoriedade de inscrição no sistema de segurança social não se aplica aos trabalhadores estrangeiros residentes que se encontrem a prestar serviço na República de Moçambique, desde que provem estar abrigados por um sistema de segurança social de outro país, sem prejuízo do que esteja estabelecido em legislação moçambicana aplicável. Os efeitos da inscrição não se extinguem pelo decurso do tempo.

A Lei nº 8/98, de 20 de Julho traz ainda novidades notáveis. Uma prevista no art. 189º é a manutenção voluntária da inscrição, mesmo na circunstância de o trabalhador deixar de pertencer às categorias previstas na alínea a) do nº 1 do art. 184º. Uma outra é o princípio da conservação dos direitos adquiridos e em formação, previsto no art. 190º. Outra ainda é a atribuição da gestão do sistema de segurança social a uma entidade pública, dotada de personalidade jurídica, de autonomia financeira e patrimonial, prevista no art. 191º. Finalmente, também como novidade, temos a instituição de articulação entre o sistema de segurança social referido na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, e dos funcionários do Estado, a que alude o art. 192º.

As outras duas secções regulam a organização financeira do sistema e contencioso de segurança social e não faziam parte, também, da primeira Lei do trabalho.

Para finalizar, dispõe o art. 202º que o devedor não regularizar a sua situação no prazo legalmente estabelecido, pode a entidade gestora do sistema de segurança social, independentemente da acção penal a propor por quem nela tiver interesse, emitir título com força executiva ou um aviso ao terceiro fiador.<sup>175</sup>

Para sumarmos o exercício que acabamos de fazer, a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, relativamente à segurança social, não rompe com a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, mantendo o seu espírito. O que a segunda Lei do trabalho fez, o que não se pode dizer da primeira, foi adjectivar alguns princípios e regulamentar, por si, aspectos passíveis de serem tratados por legislação especial, o que, aliás, viria a ser feito pelo legislador de 2007, como veremos na terceira Lei do Trabalho.

O que acabamos de dizer constitui premissa bastante para concluirmos que a influência da OIT sobre a segurança social, vertida na primeira Lei do trabalho, vale para esta segunda, nos exactos termos em que fizemos a demonstração sobre a segurança social por ocasião da Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro, pelo que, uma vez mais, remetemos a leitura respectiva para essa parte.

---

<sup>175</sup>Nos termos do nº 1 do artigo 45º do Código do Processo Civil, toda a execução tem por base um título, pelo qual se determinam o fim e os limites da acção executiva. Um título emitido pela entidade gestora é título executivo nos termos do artigo 46º, alínea d) do mesmo Código.

**❖ Condições particulares de trabalho (Direitos especiais da mulher trabalhadora, do trabalho de menores e do trabalho de pessoas portadoras de deficiência)**

Na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, as condições particulares de trabalho vêm reguladas na Secção IX.

Dos princípios gerais estatuídos nesta secção, apenas o primeiro coincide com as atribuições gerais de que se ocupa a Secção I do capítulo XIV da primeira Lei do Trabalho, relativamente à esta mesma matéria. Assim, o art. 73º fixa que à mulher trabalhadora, devem ser asseguradas pela sociedade e pelo Estado os direitos e oportunidades, em completa igualdade com o homem, criando-se as condições adequadas à sua integração no processo do trabalho, possibilitando o desenvolvimento da sua capacidade criadora, ao mesmo tempo que se protege a sua função como mãe e educadora. A educação, formação e capacitação profissional dos jovens constitui obrigação da sociedade e do estado, devendo, para isso, criarem-se as condições para a sua integração no processo de trabalho, harmonizando as suas capacidades e aspirações pessoais e com os interesses da reconstrução e desenvolvimento do País. Às pessoas deficientes devem ser asseguradas condições especiais para a sua formação ou reabilitação profissional no sentido de lhes ser garantida a possibilidade de exercer uma profissão no interesse da sociedade e da sua realização pessoal, em função das suas capacidades e aptidões.

Mas a grande novidade nos princípios gerais contém-no o art. 74º, segundo o qual as mães trabalhadoras, bem como os pais ou tutores têm direito à protecção das entidades empregadoras no exercício da sua função social de manutenção, educação e cuidados de saúde dos filhos, sem prejuízo da sua realização profissional. Pela sua função reprodutora, são garantidos às mães direitos especiais relacionados com a maternidade e os cuidados dos filhos na primeira infância.

Esta é uma inovação que não existia na primeira Lei do trabalho, na qual a mãe era a única a beneficiar do direito à protecção das entidades empregadoras no exercício da função social de manutenção, educação e cuidados de saúde dos filhos, sem prejuízo da sua realização profissional. A partir da segunda Lei de trabalho, esta função social é também extensiva, naturalmente, aos pais e tutores.

Passamos, seguidamente, a analisar os pontos de contacto e as de destinção entre a primeira e a segunda Leis de trabalho, no que tange aos direitos especiais da mulher trabalhadora, direito ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência e protecção do trabalho de menores, seguindo o mesmo critério adoptado para a análise que fizemos da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

## 1. Direitos especiais da mulher trabalhadora

Os direitos especiais de mulher trabalhadora constantes do art. 155º da primeira Lei do Trabalho, são os mesmos que, *ipso verbis*, constam do nº 1 do art. 75º da segunda Lei do Trabalho. Não curará a pena repetirmos acerca deles quaisquer considerações visto já o termos feito na análise da primeira Lei. Mas faz todo o sentido mencionarmos o resto daquele preceito, até porque estamos a falar de algo *ex novo*.

Segundo o art. 75º, ãa licença de sessenta dias aplica-se igualmente aos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou um nado morto. É proibido às entidades empregadoras ocupar as mulheres em trabalhos que sejam prejudiciais à sua saúde ou à sua função reprodutora. São consideradas faltas justificadas e não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à remuneração, as ausências ao trabalho da mulher trabalhadora até trinta dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos menores. A mulher trabalhadora deve informar à entidade empregadora do seu estado e apresentar os comprovativos médicos que lhe foram solicitados para o exercício dos direitos previstos no presente artigo.

Como se pode concluir os direitos especiais da mulher trabalhadora conhecem desde a segunda Lei do trabalho um grande salto quantitativo e qualitativo, a licença de maternidade aplica-se a qualquer tipo de parto. A assistência que a mulher trabalhadora presta aos filhos menores em caso doença ou acidente só tem reflexo na sua remuneração, mas é considerada passível da justificação e não determina a perda de quaisquer direitos, com relevo para as suas férias. Estas benesses não foram contempladas na Lei do Trabalho anterior.

A protecção da dignidade da mulher trabalhadora é também regulada na segunda Lei do Trabalho e apresenta *nuances* face à primeira, exceptuando o número que mantém o mesmo texto do nº 1 do art. 156º da Lei anterior.

O art. 76º dispõe que ãos trabalhadores que no local praticarem actos que atentem contra a dignidade de uma mulher trabalhadora serão sujeitos a procedimentos disciplinares. É vedado à entidade empregadora despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar a mulher trabalhadora por motivo de alegada discriminação ou de exclusão, presumindo-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer medida disciplinar, sendo que a violação desta disposição confere à mulher trabalhadora o direito à indemnização.

Veja-se, há uma diferença de cento e oitenta graus entre as duas Leis em algumas destas matérias, senão vejamos:

No nº 2 do art. 156º da primeira Lei diz-se, sem apelo nem agravo, ãque os trabalhadores que no centro de trabalho praticarem actos que atentem contra a dignidade de uma mulher trabalhadora serão obrigatoriamente despedidos.



O n° 2 do art. 76° da segunda Lei é mais prudente e até respeitador do art. 70° desta mesma Lei que diz no seu n° 2 que a aplicação da sanção disciplinar de despedimento é obrigatoriamente precedida de processo disciplinar, integrando as fases de acusação, defesa e decisão.

Mesmo sem ser tão criteriosa quanto a segunda, a primeira Lei, no art. 104°, prevê que a aplicação de qualquer medida disciplinar, salvo a de admoestação verbal, a repreensão registada e a repreensão pública em reunião dos trabalhadores, será precedida de prévia instauração de processo disciplinar escrito, em que sempre conste a nota de culpa e a defesa eventualmente produzida pelo trabalhador.

Portanto, o n° 2 do art. 156° da primeira Lei colide com esse preceito. Se por um lado a Lei procura proteger a dignidade da mulher, por outro atropela a dignidade da pessoa humana no trabalho que goza, salvo prova em contrário, da presunção de inocência.

Portanto, a segunda Lei veio pôr fim àquele dispositivo *contra legem* de 1985.

## **2. Direito ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência**

Mais uma vez, não curará a pena tecer qualquer análise sobre o direito ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência. Os arts. 77° e 78° da Lei de 1998, que versam sobre esta matéria, fixam o mesmo regime do art. 160° que, também, cura desta matéria. Remetemos para essa parte a leitura respectiva.

## **3. Protecção do trabalho de menores<sup>176</sup>**

O art. 79° fixa a idade mínima de emprego em quinze anos. O art. 158°, n° 1 da Lei n° 8/85, de 14 de Dezembro, também já o fazia no mesmo sentido.

Quanto à protecção do trabalho de menores, de que se ocupa o art. 80° da Lei n° 8/98, de 20 de Julho, os seus n°s 2 e 3 são *ipso verbis* os n°s 3 e 5 do aludido art. 138°.

---

<sup>176</sup>Das 10 Convenções de alcance genérico adoptadas pela OIT em matéria de trabalho infantil, entre 1919 e 1974, apenas a Convenção n° 6, referente ao trabalho nocturno de menores na indústria foi ratificada por Portugal, no período da ditadura, em 1932, 13 anos depois da sua aprovação. Com esta ratificação, presume-se que a legislação portuguesa estivesse de harmonia com as normas daquela Convenção. Sucede, todavia, que neste caso vertente, tal não acontecia, sendo as excepções previstas no Decreto n° 14.498, de 1927, à proibição do trabalho nocturno de menores mais amplas do que o permitido pela Convenção. Assim, não tendo havido alteração legislativa, Portugal incumpriu a obrigação de remessa do Relatório anual sobre as medidas adoptadas para pôr em execução a Convenção, prevista então no art. 408° do Tratado. Sobre esta matéria, *vide* Rodrigues, Maria Cristina Fernandes (2012). *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. Dissertação submetida para obtenção do grau de Doutor em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, págs. 292-298.

Com alguma novidade aparece-nos o nº1 do art. 80º:

- As entidades empregadoras que tenham ao seu serviço trabalhadores menores devem, em coordenação com o comité sindical no local de trabalho adoptar medidas tendentes à sua educação e formação profissional e a proporcionar-lhes condições de trabalho adequadas à sua idade prevenindo quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

Os restantes artigos (arts. 81º - 83º), em matéria de trabalho infantil, na Lei de 1998, são completa novidade em face da de 1985:

- Os menores não podem ser admitidos a emprego senão depois de submetidos a exame médico, para se conhecer a sua robustez física e saúde mental e reconhecidos aptos para o trabalho em que são ocupados, sendo obrigatória a apresentação do respectivo atestado de aptidão para o emprego.
- O atestado pode ser passado para um trabalho ou para um grupo de trabalhos ou ocupações que impliquem riscos similares para a saúde, conforme a classificação feita pela autoridade competente.
- A aptidão dos menores para o emprego deve ser objecto de verificação médica anual, podendo os agentes da Inspecção de Trabalho requisitar exames médicos daqueles, com vista a certificar se os trabalhos a que estão obrigados, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, são prejudiciais à sua idade ou condição física ou mental.
- Nos casos em que os trabalhos sejam prestados em condições especialmente perigosas para a saúde ou moral do trabalhador menor, este deve ser transferido para outro posto de trabalho.
- Não sendo possível a transferência prevista no número anterior, o trabalhador menor poderá rescindir, com justa causa, o contrato de trabalho, cabendo-lhe a indemnização devida nos termos da presente Lei.
- Os exames médicos de menores referidos nos artigos anteriores nunca constituirão encargos para os mesmos ou suas famílias, sendo realizadas por conta dos empregadores.
- A remuneração a pagar aos menores não pode ser inferior a dois terços da remuneração dos trabalhadores maiores de igual ocupação que, em algum caso, será inferior ao salário mínimo em vigor.
- Exceptuam-se do disposto do número anterior as remunerações efectuadas nos termos do nº 1 do art. 51º da presente Lei<sup>177</sup>.

Posto isto, resta-nos dizer que o regime das condições particulares, quer relativamente aos direitos especiais da mulher, quer relativamente ao trabalho dos menores e ainda ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência, é o mesmo na Lei de 1998 já era na de 1985.

---

<sup>177</sup>Art. 51º, nº 1 (Remuneração por rendimento) ó A remuneração por rendimento é feita em função directa dos resultados concretos obtidos na actividade laboral e pode ser aplicada quando a natureza do trabalho permita veiculação do salário à norma de trabalho.

O que acaba de se dizer é relevante para a conclusão de que tudo o que se disse em relação à Lei de 1985 sobre esta matéria, em relação à influência da OIT, vale para a Lei de 1998. Será importante acrescentar, conforme ficou demonstrado, especialmente quanto às normas de protecção especial à mulher trabalhadora e ao trabalho infantil, que a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, é muito mais informada pela OIT que a Lei anterior, ou pelo menos se mostra muito mais conforme às Convenções respectivas da OIT. Mais uma vez remetemos para a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, a leitura de influência da OIT.

### ❖ Sindicatos e associações de trabalhadores e empregadores

Toca a vez, agora, tal como o fizemos com a Lei de 1985, de analisarmos na Lei de 1998 as disposições relativas aos sindicatos e associações de trabalhadores e empregadores.

Na Lei 1985, o Capítulo XV, foi dedicado aos direitos de associação. Como vimos e concluímos na análise que fizemos, esses direitos de associação foram previstos apenas para uma parte da relação laboral ó trabalhador - tendo sido excluída a outra ó o empregador.

A primeira grande diferença entre o regime de 1998 relativamente ao de 1985 será descortinada em relação à inclusão na Lei de 1998 das duas partes no direito de associação. Aliás, o inverso consubstanciaria um preceito ferido de inconstitucionalidade material.<sup>178</sup>

Segundo o art. 84º, óos trabalhadores e às entidades empregadoras é assegurado, sem qualquer discriminação e sem autorização prévia, o direito de se constituírem em organização de sua escolha e de nelas se filiarem para a defesa e promoção dos seus direitos e interesses socioprofissionais e empresarias. As organizações sindicais e de empregadores podem constituir outras organizações de nível superior ou nela se filiarem, bem como estabelecer relação ou filiarem-se em organizações internacionais congéneres.

Mesmo quanto aos objectivos, há diferenças assinaláveis entre as duas Leis. No art. 162º da Lei de 1985, apenas a primeira parte do art. 162º coincide com alínea a) do art. 85º. Vamos ver este aspecto, e ao mesmo tempo, os restantes que não foram previstos pelo art. 162º da Lei de 1985.

Segundo o art. 85º, ãna prossecução dos seus fins, cabe, designadamente, às organizações sindicais e de empregadores:

- Defender e promover a defesa dos direitos e interesse dos seus associados;

---

<sup>178</sup>CRM 1990, art. 76º:

1. ãOs cidadãos gozam da liberdade de associação.
2. As organizações sociais e as associações têm o direito de prosseguir os seus fins, criar instituições destinadas a alcançar os seus objectivos específicos e possuir património para a realização das suas actividades, nos termos da Lei.

- Colaborar com o estado na elaboração de legislação de trabalho e definição e execução das políticas sobre o trabalho, emprego, formação e aperfeiçoamento profissional, produtividade, salário, protecção, higiene e segurança no trabalho;
- Exercer, nos termos legalmente estabelecidos, o direito de negociação colectiva;
- Colaborar com a inspecção do trabalho no controlo da aplicação da legislação do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva;
- Fazer-se representar em organizações, conferências internacionais e outras reuniões sobre assuntos laborais;
- Dar parecer sobre salários e outros documentos relacionados com os instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho;
- Adoptar as medidas pertinentes no cumprimento dos compromissos e obrigações assinadas pelo País em matéria laboral.

Não deixamos de assinalar que a alínea f) do preceito que acabamos de enumerar encerra em si uma característica muito peculiar da influência que temos vindo a tratar no nosso trabalho. É que ele é dos poucos que não leva à dedução lógico-proposicional dessa influência. É uma dedução da própria norma. Resulta da alínea f) do art. 85º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho que a OIT exerce influência sobre os instrumentos normativos da RM.

Quanto a influência no contexto do presente trabalho, e pelo que já produzimos relativamente à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, e se mesmo com a exclusão do patronato por aquela Lei no direito de associação, a influência da OIT sobre o Direito do Trabalho moçambicano é indesmentível, por maioria de razão, essa influência será agora plena na Lei nº 8/98, de 28 de Julho com a inclusão nesse direito das duas partes da relação jus-laboral - Os trabalhadores e as entidades empregadoras -, sem qualquer discriminação.

Quanto às premissas que sustentam a nossa conclusão, remetemos a sua leitura na análise desta matéria para Lei de 1985.

### ❖ **Negociação Colectiva e Greve**

Uma das consequências do direito à associação, que vimos no ponto anterior, e estampado no art. 84º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, é o direito ao exercício da actividade sindical no interior da empresa pelos trabalhadores e, já pelos empregadores, o direito à Constituição de organizações ou associações de empregadores. O primeiro já vinha previsto na Lei anterior, conforme se pode alcançar da análise feita à primeira Lei do Trabalho.

O segundo constitui outra novidade da segunda Lei.

Por sua vez os organismos dos trabalhadores e os empregadores vão dar luz a um novo e importante direito ó o direito à negociação colectiva.

Esta é outra grande novidade da segunda Lei do Trabalho. Aliás, os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho são fonte do direito do trabalho nesta Lei:

**Art. 4º**

Fontes do direito do trabalho

1. São fontes do direito do trabalho a Constituição da República e actos normativos emanados da Assembleia da República e do governo, bem como as normas legais do trabalho e os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho.

[1] ö.

O que é que, então, visa o exercício do direito à negociação colectiva?

A resposta à esta pergunta está na própria Lei do Trabalho:

Art. 95º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Art. 104º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Arts. 161º, 162º, 163º, da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

O objecto do direito à negociação colectiva consta do art. 106º:

O art. 106º estabelece que o exercício do direito de negociação colectiva tem por objecto o estabelecimento e a estabilização das relações colectivas de trabalho e regula, nomeadamente, os direitos e deveres recíprocos dos trabalhadores e entidades empregadoras vinculados por contratos individuais de trabalho; O modo de resolução dos conflitos emergentes da celebração ou revisão de instrumentos de regulamentação colectiva e o respectivo processo de extensão.

Dentro dos limites estabelecidos por Lei, as partes podem fixar, livremente, o conteúdo dos respectivos instrumentos de regulamentação colectiva que não devem contrariar disposições legais e nem instituir regimes menos favoráveis para os trabalhadores ou limitar os poderes da direcção da entidade empregadora.

Como são feitos os instrumentos de regulamentação colectiva? Uma vez mais a resposta vem da Lei:

O art. 107º fixa que a regulamentação colectiva das relações de trabalho é feita por:

- Acordo de empresa ó quando subscrito por uma organização ou associação sindical e apenas uma entidade empregadora para uma só empresa;
- Acordo colectivo ó quando outorgado por associações sindicais e uma pluralidade de entidades empregadoras para várias empresas;
- Contrato colectivo ó quando celebrado entre associações sindicais e associações de empregadores;

- Decisão arbitral é a determinação tomada por uma comissão arbitral que vincula as partes de um conflito colectivo de interesses de trabalho;
- Acordo de adesão é a adopção de todo ou em parte de um instrumento da regulamentação colectiva em vigor numa empresa, por subscrição deste por um e outro dos sujeitos da relação colectiva do trabalho.

O acordo de empresa, o acordo colectivo e contrato colectivo são sem dúvida convenções colectivas.

A decisão arbitral prevista na alínea d) deste artigo deve ser conjugada com o art. 122º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, segundo o qual a decisão arbitral, a ser tomada por maioria, deve respeitar a legislação em vigor e os princípios da equidade e da imparcialidade. Os árbitros devem enviar o texto da decisão arbitral a cada uma das partes, bem como ao órgão local competente da administração do trabalho, para efeito de depósito nos quinze dias subsequentes à tomada daquela decisão.

Já o acordo de adesão deve ser conjugado com o art. 124º da mesma Lei.

O art. 124º fixa que as empresas ou estabelecimentos do mesmo sector de actividade com idênticas condições económicas e sociais, podem aderir, no todo ou em parte, aos instrumentos de regulamentação colectiva em vigor, devendo comunicar tal adesão ao órgão competente local de administração do trabalho, remetendo os respectivos textos no prazo de vinte e um dias a contar da data de adesão. A adesão é subscrita pela entidade empregadora e pelo organismo sindical após as necessárias consultas negociais, nos termos estabelecidos na presente Lei. Os instrumentos da regulamentação colectiva a que as partes tenham aderido produzem pleno efeito entre ambas, salvo nos aspectos em que, por acordo, hajam sido fixadas reservas.

Qual é o âmbito subjectivo da regulamentação colectiva?

A resposta é nos dada pelo art. 108º da mesma Lei. com efeito, o art. 108º fixa que o regime jurídico da regulamentação colectiva aplica-se às empresas e estabelecimentos com dez ou mais trabalhadores a seu serviço. Apenas têm legitimidade para negociar e celebrar instrumentos da regulamentação colectiva as entidades empregadoras e os trabalhadores através das respectivas organizações ou associações. No caso das empresas públicas, têm legitimidade para negociar e celebrar instrumentos de regulamentação colectiva os Presidentes de Conselho de Administração e os seus delegados com poderes bastantes para contratar.

Poder-se-ia perguntar: para as empresas com menos de dez ao seu serviço, *quid juris*? Para essas empresas vale o contrato de trabalho e, supletivamente, a Lei.

Os instrumentos de regulamentação colectiva começam com a apresentação de uma proposta à outra parte, que pertence a qualquer das partes (art. 109º). Esta Proposta é depois respondida

pela contra parte (art. 110º), estas negociações são directas (art. 111º) e devem respeitar os ditames da *bona fide*.

Os instrumentos de regulamentação colectiva são reflexivos, isto é, obrigam as partes que nela intervêm (art. 114º) e vigoram integralmente até serem modificados ou substituídos por outros (art. 115º). Os conflitos deles emergentes podem ser resolvidos por mediação e arbitragem (art. 116º).

Vamos, a seguir, analisar outra grande novidade da segunda Lei do Trabalho ó o direito à greve.

O direito à greve vem regulado na secção V do Capítulo III, do art 126º ao art. 131º:

- A greve constitui um direito dos trabalhadores.
- O direito à greve é exercido pelos trabalhadores com vista a defesa e promoção dos seus legítimos interesses sócio laborais.
- Considera-se greve a abstenção colectiva e concertada da prestação do trabalho com o objectivo de pressionar a entidade empregadora a satisfazer um interesses comum e legítimo dos trabalhadores envolvidos.
- É vedado o exercício do direito a greve às forças armadas e à polícia.
- Nos serviços e actividades essenciais que se destinem à satisfação das necessidades essenciais inadiáveis da sociedade, os trabalhadores em greve são obrigados a assegurar durante o período em que aquela durar, a prestação de serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.
- A determinação dos serviços referidos no número anterior e a indicação dos trabalhadores encarregados de os exercer compete à entidade empregadora, após consulta obrigatória do organismo sindical.
- A entidade empregadora não pode indicar, para a prestação dos serviços referidos nos números anteriores, os dirigentes de organismos sindicais.
- Consideram-se serviços destinados à satisfação das necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade, nomeadamente: Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos; Abastecimento da água, energia e combustível;
- Correios e telecomunicações; Serviços funerários; Carga e descarga de animais e géneros alimentares deterioráveis Controlo do espaço aéreo e meteorológico; Bombeiros; Serviços de salubridade.
- Durante a greve, os trabalhadores em greve são obrigados a assegurar os serviços mínimos indispensáveis à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações da empresa ou serviço, de modo a que, terminada a greve, possam retomar a sua actividade em condições normais.

- A determinação de serviços mínimos e a indicação dos trabalhadores para os executar compete à entidade empregadora, após consulta obrigatória no organismo sindical.
- É proibido o *lock-out*.
- Considera-se *lock-out*, qualquer decisão da entidade empregadora de encerramento da empresa ou suspensão da laboração que atinja parte ou a totalidade dos seus sectores, com a intenção de exercer pressão sobre os trabalhadores, no sentido da manutenção das condições de trabalho existentes ou do estabelecimento de outras menos favoráveis.

Posta esta enunciação, vamos concluir que a regulação do direito à negociação colectiva e do direito à greve constitui um dos traços fundamentais e de relevo que distinguem a Lei nº 8/98, de 20 de Julho da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro. Esta última, como já tivemos a oportunidade de demonstrá-lo não se ocupa da regulação destes dois importantes direitos laborais.

Esta conclusão tem efeito prático de, tacitamente, significar que, em relação ao direito da negociação colectiva e da greve, nada referimos em matéria de influência da OIT sobre a Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro. Isto significa que esse exercício terá que ser feito aqui e agora em sede da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

É, pois, disso que nos vamos ocupar a seguir.

*Prima facie*, vamos lembrar que a CRM 1990 dispõe que os cidadãos gozam da liberdade de associação e que as organizações sociais têm direito de prosseguir os seus fins, criar instituições destinadas a alcançar os seus objectivos específicos, de possuir património para a realização das suas actividades, nos termos da Lei.<sup>179</sup> Os trabalhadores têm ainda a liberdade de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos, sendo que o exercício da actividade sindical é regulado por Lei. Finalmente, os trabalhadores têm direito à greve sendo o seu exercício regulado por Lei.<sup>180</sup> O exercício do direito à greve nos serviços e actividades essenciais é limitado, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade. Proíbe-se ainda o *lock-out*, aquilo que a *contrario sensu* seria a anti greve, ou seja, a greve da entidade empregadora.<sup>181</sup>

O exercício que acabamos de fazer destina-se a demonstrar que a negociação colectiva e a greve de que ora nos ocupamos é, nada mais, nada menos, a concretização de liberdades, direitos e deveres constitucionalmente consagrados.

A consagração no texto constitucional de liberdades, direitos e deveres laborais, relativos à negociação colectiva e à greve resulta da influência exercida pela OIT. Esta inserção é fundamentada pela premissa maior que tem na Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto, por virtude da qual a Assembleia da República ratificou: A Convenção nº 87, sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical; A Convenção nº 98 sobre o Direito de Organização e de

<sup>179</sup> Conforme dispõe o art. 76º da CRM 1990.

<sup>180</sup> Assim fixa o art. 90º da CRM 1990.

<sup>181</sup> Estas determinações são art. 91º CRM 1990.



Negociação Colectiva; [1], o seu ponto mais alto, mesmo considerando, é verdade, que estamos a falar de Convenções ratificadas por uma Resolução posterior à CRM 90. O seu conteúdo está integrado nessa Constituição. Ciente disso, o Legislador viria a produzi-la para, formalmente ser integrada no ordenamento jurídico moçambicano. As Convenções que por esta Resolução são ratificadas, de resto, são de 1948.

Passamos a citar o conteúdo dos principais preceitos de cada uma destas Convenções que informam, como já dissemos, a CRM 1990 (e a de 2004, como adiante veremos) e a Lei nº 8/98, de 20 de Julho (e mesmo a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, como também teremos a oportunidade de ver).

### **1. Convenção nº 87, de 9 de Julho 1948** (Convenção sobre a Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical)

O art. 1º funciona como uma cláusula compromissória. Os membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais esta Convenção esteja em vigor comprometem-se a pôr em prática as disposições sobre as quais ela versa.

O art. 2º fixa a liberdade de associação. Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas.

O art. 3º é consequência do anterior e impõe o direito de não ingerência das autoridades públicas. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal.

O art. 4º fixa que as organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Os arts. 5º- 11º fixam que:

- As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais.
- As disposições dos arts. 2º, 3º e 4º desta Convenção aplicam-se às federações e confederações das organizações de trabalhadores e patronais.
- A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de entidades patronais, suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de pôr em causa a aplicação das disposições dos arts 2º, 3º e 4º da presente Convenção.

- No exercício dos direitos que lhes são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, entidades patronais e respectivas organizações são obrigados, à semelhança das outras pessoas ou colectividades organizadas, a respeitar a legalidade.
- A legislação nacional não deverá prejudicar ó nem ser aplicada de modo a prejudicar ó as garantias previstas pela presente Convenção.
- A legislação nacional deve determinar o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção.
- Os Membros da Organização Internacional do Trabalho para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e às entidades patronais o livre exercício do direito sindicalö.

Parece-nos ser pacífico concluir que a influência que esta Convenção exerce sobre a liberdade sindical e sobre a protecção do direito sindical é nítida e irredutível para o caso do nosso ordenamento jurídico.

Para reforçar a tese da influência da OIT sobre o ordenamento jurídico moçambicano, passamos a citar dados obtidos, de uma proposta de ratificação de Convenções da OIT, numa das pesquisas que fizemos no arquivo da Assembleia da República.

*õProposta de ratificação de Convenções da OIT pela Assembleia da República (Julho 1994).<sup>182</sup>*

### **Introdução**

**1.** A República de Moçambique tornou-se membro da OIT no ano de 1976.

No ano seguinte, o país aderiu a onze das convenções adoptadas pela OIT, as quais foram publicadas pelo Decreto nº 22/77, de 28 de Maio.

Desde aquela data a esta parte, Moçambique não mais ratificou alguma convenção da OIT. [í ].

**5.** [í ]

A ratificação de mais algumas convenções da OIT, para além das onze constantes do Decreto nº 22/77, de 28 de Maio, é um acto que já se impõe ao Governo da República de Moçambique, nomeadamente, pelas razões seguintes:

- a) Parte das convenções não ratificadas contém princípios já em vigor à luz da Constituição da República e da legislação vigente;

[í ].

Estas são as razões que, no nosso entender, justificam a ratificação de algumas Convenções que consideramos, também, à luz das orientações da OIT, das mais importantes.

### **Análise das Convenções propostas para ratificação**

**6.** A selecção dos instrumentos a seguir indicados baseia-se na conformidade das normas ali contidas com os princípios e disposições da Constituição e das Leis em vigor no país.

Atendeu-se também às sugestões ou pedidos das estruturas especialmente interessadas em determinadas Convenções, designadamente, as organizações representativas dos empregadores e

---

<sup>182</sup>Esta proposta de ratificação está depositada na Biblioteca da AR, sob o código de arquivo A.1.15-5612.

dos trabalhadores, cujos pontos de vista são tomados em consideração, por imperativo da própria OIT.

Como elemento comparativo atende-se ainda ao número de ratificações já efectuadas por outros países.

▪ **Convenção nº 87- Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical (1948)**

As disposições desta convenção assentam no princípio geral segundo o qual todos os trabalhadores e todos os empregadores, sem distinção alguma, têm o direito de livremente constituírem as organizações que considerem convenientes e de nelas se filiarem segundo a sua opção, com o objectivo de promover e defender os seus respectivos interesses. As referidas organizações tem o direito de elaborar os seus próprios estatutos e regulamentos, de elegerem livremente os seus representantes, de organizarem a sua administração e suas actividades e ainda de formular os seus programas de acção.

As autoridades públicas devem abster-se de toda intervenção tendente a coarctar o exercício desse direito. As organizações de empregadores e de trabalhadores não podem estar sujeitas a suspensão ou dissolução por via administrativa. Elas têm direito de se constituir em federação e confederação e a filiar-se nelas.

As federações e confederações devem gozar, como as organizações de escalão superior, de iguais direitos e garantias e ainda devem poder filiar-se livremente em organizações internacionais de sua escolha.

A aquisição da personalidade jurídica não deve ser condicionada a outras considerações que não as da estrita legalidade.

No exercício dos seus direitos as organizações sindicais e de empregadores devem respeitar e observar a legalidade.

No nosso país a existência e o funcionamento de organizações sindicais e de associações de empregadores deriva dos preceitos da Constituição da República que reconhece aos cidadãos moçambicanos a liberdade de reunião e de associação no contexto dos princípios e objectivos que regem a sociedade moçambicana - artigos 34º, 75º, 76º e 90º.

Para que as referidas organizações possam gozar do pleno exercício das suas liberdades de acordo com a Lei e os respectivos estatutos, no prosseguimento dos seus objectivos e promovendo os seus direitos e interesses socioprofissionais foram publicadas as Leis nº 23/91 e 24/91, ambas de 31 de Dezembro.

É, pois, ao abrigo dos preceitos constitucionais e dos citados diplomas legais que estão em funcionamento, nomeadamente os sindicatos nacionais filiados na OTM-SC e os outros autónomos desta Central Sindical, assim como as associações de empregadores, todos agora

envolvidos com o governo no processo das consultas tripartidas visando a implantação da Comissão Consultiva do Trabalho e a solução negociada de outros aspectos da vida laboral.

No plano internacional a Convenção nº 87 em análise obteve 103 ratificações, sendo 30 em África e duas aqui na nossa região - Lesotho e Suazilândia.

A ratificação desta convenção, também solicitada pela OTM-CS, é não só oportuna, como necessária, o que de modo algum vai implicar quaisquer encargos adicionais; obriga-nos apenas a dotar o Ministério do Trabalho de um serviço especializado para o registo, a assessoria técnica e o correcto relacionamento a articulação entre os poderes públicos, os sindicatos e as associações de empregadores e destes entre si.

#### ▪ **Convenção nº 98- Direito Sindical e de Negociação Colectiva (1949)**

Esta convenção estabelece os seguintes princípios fundamentais:

- A protecção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra quaisquer actos de ingerência de umas em relação a outras;
- Promoção de práticas de negociação colectiva voluntária.

A Convenção dispõe, resumidamente, que os trabalhadores devem gozar de uma adequada protecção contra actos de discriminação tendentes a limitar o exercício dos direitos sindicais, nomeadamente, condicionando a sua admissão ao emprego ou a conservação do posto de trabalho à abstenção de exercer actividades sindicais.

Os princípios e objectivos gerais contidos, assim como as normas estabelecidas nesta Convenção visam essencialmente a promoção de um ambiente pacífico entre os parceiros do mundo do trabalho, visto que, na maioria parte dos casos, os interesses de ambos ó trabalhadores e empregadores - divergem, tornando-se necessário fixar parâmetros em que, os conflitos emergentes do seu relacionamento não ultrapassem o limiar do razoável, já que eles podem constituir um factor de progresso social.

Com vista à definição de sistemas de contenção e encaminhamento dos conflitos colectivos e à redução dos seus efeitos nefastos é comum estabelecer-se sistemas e mecanismos de negociação colectiva, adoptando medidas apropriadas às condições nacionais de cada país.

A OIT encoraja, através da Convenção nº 98, o desenvolvimento e utilização de processos de negociação voluntária para o estabelecimento de acordos/convenções colectivas entre empregadores e organizações de empregadores, por um lado e, por outro, as organizações sindicais com vista à regulamentação das condições gerais de trabalho.

No nosso país, a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro prevê a possibilidade de celebração de acordos colectivos de trabalho entre uma ou mais entidades empregadoras e um ou mais organismos sindicais com vista a regular e estabilizar relações jurídico-laborais.

Por outro lado, em Dezembro de 1990 foi publicado o Decreto nº 33/99 atinente à negociação colectiva, à luz do qual têm sido conduzidos os processos reivindicativos e consequente regulamentação das condições gerais do trabalho, através do diálogo e da concertação entre os empregadores e os trabalhadores representados ou não pelas respectivas organizações.

Nestas circunstâncias pode concluir-se, então, que estão definidas no nosso país as premissas legais básicas do exercício do direito de negociação colectiva consubstanciadas na Convenção 98.

Esta Convenção obteve já ratificações, sendo em África, donde na nossa região: Lesotho, Malawi e Tanzânia.

A ratificação da Convenção nº 98, tal como a nº 89, obrigar-nos-á a reforçar o Ministério do Trabalho dos recursos e meios para a prestação de um serviço pronto, oportuno e eficiente de informação, mediação ou conciliação, assessoria e assistência técnica aos empregadores, aos trabalhadores e respectivas organizações.

[í ]ö.

Veja-se no exercício que acabamos de fazer o cúmulo da influência da OIT, nas palavras da própria Assembleia da República - õ [í ] Parte das convenções não ratificadas contém princípios já em vigor à luz da Constituição da República e da legislação vigente [í ].ö

Dedicaremos, a seguir, espaço e tempo para reflectirmos sobre o direito à greve.

A convenção nº 87 (Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical), diz no seu nº 1 do art. 9º que ãa legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente convençãoö.

A CRM 1990 diz no art. 90º que ãos trabalhadores têm a liberdade de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatosö. Acrescenta que ão exercício da actividade sindical é regulado por Leiö.

Já o art. 91º acrescenta que ãos trabalhadores têm o direito à greve, sendo o seu exercício regulado por Leiö. Termina determinando que ãa Lei limita o exercício do direito à greve nos serviços e actividades essenciais, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedadeö.

Agora vejamos o que diz a Lei nº 8/98, de 20 de Julho a este mesmo respeito no art. 126º (Direito à greve):

- ãA greve constitui um direito dos trabalhadores.

- O direito à greve é exercido pelos trabalhadores com vista à defesa e promoção dos seus legítimos interesses sócio laborais.

O art. 128º diz que é vedado o exercício do direito à greve às Forças Armadas e à Polícia.

Ora bem, parece-nos que na Convenção da OIT que regula a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito sindical, não encontramos preceito algum que vede o exercício do direito à greve às Forças Armadas e à Polícia.

O que a convenção diz é que a legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às Forças Armadas e à Polícia das garantias previstas na presente Convenção (quanto à Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical).

Da CRM 1990 não resulta, também, que o exercício do direito à greve esteja ou seja vedado às Forças Armadas e à Polícia, como vimos atrás.

Resulta do exposto que a inclusão na Lei do Trabalho de 1998 do art. 128º vedando o exercício do direito à greve às Forças Armadas e à Polícia é uma negação aos próprios termos a todos os títulos. Por um lado, temos uma Convenção Internacional, ratificada por Moçambique e, portanto, vinculativa no plano interno, que assegura a todos os trabalhadores a Liberdade Sindical e a protecção do Direito Sindical. Por outro lado, e por cima, na Lei Mãe, temos um preceito (art. 91º) a consagrar o direito à greve aos trabalhadores.

Pergunta-se a seguir como é que uma Lei dispõe em sentido restritivo o que foi plenamente ampliado pela Constituição?

Resumindo, estamos perante uma norma inconstitucional em razão da matéria. Não possui força, a Lei de Trabalho, para dispor no sentido de proibir (vedar) um direito atribuído pela Constituição.

E mais; nem se quer é pacífica a inclusão das Forças armadas e da Polícia em sede da Lei de Trabalho de 1998. Diz o nº 3 do art. 2º (Âmbito de aplicação) - As relações jurídicas de trabalho dos funcionários do Estado são regidas por estatuto específico.

Como se justifica, então, trazer-se para esta Lei de Trabalho as Forças Armadas e a Polícia?

Em Agosto de 2004, constatamos numa das nossas pesquisas, que a Assembleia da República, reunida em 8ª sessão, ouviu do CM o Projecto de Resolução que viria a ratificar, entre outras três, a Convenção nº 87, sobre Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948. No segundo parágrafo do Projecto, pode-se ler que as autoridades públicas devem abster-se de toda a intervenção tendente a coarctar o exercício desse direito.

Até por esta via, o artigo 128º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, está desconforme com o espírito do Governo da República de Moçambique; imbuído no Projecto de Resolução que ratifica as

Convenções n<sup>os</sup> 87, 98, 122 e 144 da OIT;<sup>183</sup> em bom rigor, o propalado art. 128º da Lei do Trabalho vai contra a tal ideia de se não coarctar o exercício do direito à greve.

Poder-se-ia pensar que é a CRM 1990 que abre campo à interpretação do nº 2 do art. 91º - ãA Lei limita o exercício do direito à greve nos serviços e actividades essenciais, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade; no sentido de que se deve òvedarö o exercício do direito à greve às Forças Armadas e à Polícia. Mas, definitivamente, uma coisa é limitar e, outra, diversa, é vedar.

É, justamente, por causa deste tipo de interpretação e muito mais, que a OIT adoptou, pela sua Conferência Geral, na sua 64ª Sessão, em Genebra, a 27 de Julho de 1978, a Convenção nº 151, relativa às Relações de Trabalho na Função Pública, que entrou em vigor na ordem internacional a 25 de Fevereiro de 1981.

Passamos a transcrever pela sua importância, o conteúdo do preâmbulo e os principais preceitos desta Convenção.

O art. 1º fixa que ãa legislação nacional determinará a medida em que as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia.

O art. 4º fixa que òos trabalhadores da função pública devem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos de discriminação que acarretem violação da liberdade sindical em matéria de trabalho. Essa protecção deve, designadamente, aplicar-se no que respeita aos actos que tenham por fim:

- Subordinar o emprego de um trabalhador da função pública à condição de este não se filiar numa organização de trabalhadores da função pública ou deixar de fazer parte dessa organização;
- Despedir um trabalhador da função pública ou prejudicá-lo por quaisquer outros meios, devido à sua filiação numa organização de trabalhadores da função pública ou à sua participação nas actividades normais dessa organização.

O art. 5º vai mais longe ao dizer que òas organizações de trabalhadores da função pública devem gozar de completa independência face às autoridades públicas. As organizações de trabalhadores da função pública devem beneficiar de uma protecção adequada contra todos os actos de ingerência das autoridades públicas na sua formação, funcionamento e administração. São, designadamente, assimiladas a actos de ingerência, no sentido do presente artigo, todas as medidas tendentes a promover a criação de organizações de trabalhadores da função pública dominadas por uma autoridade pública ou a apoiar organizações de trabalhadores da função

---

<sup>183</sup> Este Projecto de Resolução está depositado na Biblioteca da Assembleia da República sob o Código A.1.9-780.

pública por meios financeiros ou quaisquer outros, com o objectivo de submeter essas organizações ao controle de uma autoridade pública.

Quando estivermos a analisar a Lei do Trabalho em vigor neste domínio particular, iremos aprofundar esta matéria, trazendo o relatório mais recente enviado à OIT por Moçambique.

### **Qual é a posição da ONU a este respeito?**<sup>184</sup>

A DUDH contempla de forma implícita o direito de greve.

Estabelece, no seu art. XX, nº 1, que toda a pessoa tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica. No art. XXIII, nº 4 garante-se que toda a pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a protecção dos seus interesses.

Ao proclamar o direito de reunião e associação, bem como o direito de organizar e associar-se a sindicatos, a DUDH acaba por reconhecer o direito à greve que, no final de contas, constitui uma forma de protecção dos interesses da pessoa que trabalha.

Se é verdade que a DUDH não contempla expressamente o direito à greve, será prudente, entretanto, notar que a Resolução nº 2.200 (A), de 16 de Dezembro de 1966, adoptada pela XXI Assembleia Geral da ONU, que institui o PIDESC enaltece, no art. 8º que os Estados partes do presente pacto se comprometem a garantir o direito à greve, exercido em conformidade com as Leis de cada país.

### **Qual é a posição da União Europeia?**

A carta social Europeia, de 1961, dispõe no art. 6º, nº 4 que a fim de assegurar o exercício eficaz do direito de negociação colectiva, as partes contratantes reconhecem o direito dos trabalhadores e dos empregadores, em caso de conflito de interesses, a recorrer a acções colectivas, inclusive o direito de greve, sob ressalva das obrigações que possam resultar das convenções colectivas em vigor.

Vamos reconhecer que este documento internacional do século XX é de grande valor, senão pelo aspecto político, filosófico e sociológico que historicamente representam os padrões ideais da vida, oriundos das democracias ocidentais do velho continente<sup>185</sup>, pelo menos pelo seu aspecto

---

<sup>184</sup>Preceitua o art. 43º da Constituição da RM, sob a epígrafe "Interpretação dos direitos fundamentais: os preceitos constitucionais relativos aos direitos fundamentais são interpretados e integrados de harmonia com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e a Carta Africana Dos Direitos do Homem e dos Povos.

<sup>185</sup>Leia-se Continente Europeu.



jurídico-dogmático, uma vez que consolida a ideia de que, efectivamente, a greve constitui um legítimo instrumento para assegurar a negociação colectiva.<sup>186</sup>

### **Qual é a posição da União Africana?**

Vamos registar o conteúdo dos preceitos de Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos que fundamentam a nossa conclusão (arts. 8º - 11º).

- A liberdade de consciência, a profissão e a prática livre de religião são garantidas. Sob reserva de ordem pública, ninguém pode ser objecto de medidas de constrangimento que visem restringir a manifestação dessas liberdades.
- Toda a pessoa tem direito à informação.
- Toda a pessoa tem direito de exprimir e difundir as suas opiniões no quadro das Leis e dos regulamentos.
- Toda a pessoa tem direito de contribuir, livremente, com outras pessoas, associações, sob reserva de se conformar às regras prescritas na Lei.
- Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação sob reserva de obrigação de solidariedade prevista no art. 29º.
- Toda a pessoa tem direito de se reunir livremente com outras pessoas. Este direito exerce-se sob a única reserva das restrições necessárias estabelecidas pelas Leis e regulamentos, nomeadamente no interesse da segurança nacional, da segurança de outrem, da saúde, da moral ou dos direitos e liberdades de pessoas.

Vamos, então, construir o nosso argumento. Parece-nos ser pacífico, desde já, concluirmos que a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos, tal como os restantes instrumentos internacionais, não regula expressamente o direito à greve.

No entanto, e tal como nos outros instrumentos jurídicos, internacionais, esse direito pode ser tentado e, no fim, tacitamente, ele está lá consagrado, senão vejamos:

1º A Carta prevê a liberdade da profissão;

2º Quem exerce uma profissão tem direito à informação e o direito de exprimir e de difundir as suas opiniões;

---

<sup>186</sup> Leite, Carlos Henrique Bezerra in: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_34/artigos/ART\\_carlos.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_34/artigos/ART_carlos.htm).

3º Os trabalhadores têm o direito de constituir associações (sindicatos) e por via delas prosseguir os seus interesses;

4º Os sindicatos têm o direito de reunir livremente os seus associados para prosseguir os seus interesses;

Conclusão: Ao proclamar o direito de reunião e associação, bem assim o direito de organizar sindicatos e associar-se a eles, a carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos acaba, também, por reconhecer o direito à greve da pessoa que escolheu uma profissão e a exerce.

### **Finalmente, qual é a posição da OIT?**

A OIT não possui Convenção específica sobre o direito à greve. Contudo, podemos concluir, das convenções n<sup>os</sup> 87 e 98, que regulam sobre a actividade sindical e negociação colectiva, que contempla, implicitamente, a greve como um direito fundamental dos trabalhadores, tanto do sector público como do sector privado, sendo de se reconhecer que apenas os funcionários das Forças Armadas e da Polícia podem ter, segundo a OIT, algumas restrições ao exercício da greve.

No que tange à greve do servidor público, o Comité de Liberdade Sindical vem editando verbetes no sentido de recomendar que os países membros reconheçam a greve como um direito dos servidores públicos, somente admitindo restrições em casos particulares. Nesse sentido, o Comité editou o verbete n<sup>o</sup> 394, que dispõe que o direito de greve só pode ser objecto de restrições, inclusive proibição, na função pública, sendo funcionários públicos aqueles que actuam como órgãos de poder público, ou nos serviços essenciais no sentido estrito do termo, isto é, aqueles serviços cuja interrupção possa pôr em perigo a vida, a segurança ou a saúde da pessoa, no todo ou em parte da população.

Vê-se, assim, que a orientação da OIT é no sentido de permitir amplamente a greve dos servidores públicos civis, excepto para aqueles que actuam como órgãos de poder público, isto é, os que exercem parcela da soberania do Estado, como os juízes, membros do Ministério Público, diplomatas, ministros, secretários, directores das estatais etc.

### **A nossa Posição**

Moçambique saiu da luta armada de libertação nacional e logo de seguida entrou para uma guerra civil que se prolongou até à década de 90.

As consequências das duas guerras são ainda visíveis um pouco pelo país inteiro. Fica sempre aquele receio das consequências de uma greve por parte daqueles que são o garante do uso da

força que só ao Estado é reservado. Quem iria controlar os excessos de militares e polícias grevistas? Quem impediria os excessos do exercício do direito à greve, nomeadamente, com recurso, ilícito, porventura, dos meios colocados à sua disposição? Estarão, pelo menos na fase contemporânea, os contingentes militares e policiais preparados para exercer o direito à greve nos moldes pacíficos que a Lei prescreve? Alguém quererá arriscar uma experiência de laboratório para ver como é?

Perfilhamos, para concluir, da versão da OIT. É de se contemplar o direito à greve como direito fundamental dos trabalhadores, tanto do sector público quanto do sector privado, sendo certo que apenas os funcionários das Forças Armadas e da Polícia podem ter algumas restrições ou até mesmo vedações ao exercício da greve. Pode ser que, daqui há mais uns tantos anos, o nível de desenvolvimento de Moçambique possibilite abrir mão do direito à greve aos militares e polícias. Mas isso será ainda uma condição futura e incerta.

### ❖ Inspecção do Trabalho

A primeira Lei do Trabalho em Moçambique dispunha em conformidade com a Constituição da República em vigor nessa altura. A segunda Constituição estabeleceu um corte com a primeira, como já mencionamos. A consequência deste corte, no domínio do Direito do Trabalho, foi a publicação de uma segunda Lei do Trabalho, que resulta no desfasamento do regime Jurídico da primeira Lei do Trabalho, que entrara em rota de colisão com a nova Constituição da República.

Temos vindo a enumerar os traços que distinguem a segunda Lei do Trabalho da primeira. O outro ó que marca a ruptura entre as duas Leis, distinguindo-as uma da outra, é justamente a Inspecção do Trabalho. Só para lembrar, o controlo da Legalidade Laboral era realizado pela Inspecção do Trabalho, em estreita cooperação com os sindicatos. As entidades patronais não cooperavam com a Inspecção para a garantia do cumprimento da legalidade. São as únicas, no entender do legislador de 1985, que se sujeitam a violar a Lei e, por isso, as únicas que podiam ser submetidas à inspecção Laboral. Os sindicatos estavam isentos de inspecção.

É neste ponto que vamos localizar outro ponto de ruptura entre as duas primeiras Leis do Trabalho<sup>187</sup>.

Vamos ver, então, o que foi operado na segunda Lei ao ponto de podermos extrair esta ilação.

O art. 207º fixa que o controlo da Legalidade Laboral é realizado pela Inspecção do Trabalho, competindo-lhe a fiscalização do cumprimento dos deveres das entidades empregadoras e dos trabalhadores.

---

<sup>187</sup>Veja-se o nº 1 do Art. 164º, da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

E cá está o ponto do corte epistemológico. Afinal, os trabalhadores podem falhar com os deveres, tal como acontece com os empregadores. Esta é já uma solução equidistante, isenta da parcialidade adoptada pela primeira Lei.

Os restantes números deste artigo fixam que os agentes da Inspeção do Trabalho têm livre acesso a todos os estabelecimentos sujeitos à sua fiscalização, devendo as entidades empregadoras facultar-lhes os elementos necessários ao desempenho das suas funções; Os direitos, deveres e demais prerrogativas Legais conferidos aos Inspectores do Trabalho constam do Diploma específico; Todos os serviços e autoridades administrativas e policiais devem prestar aos agentes de inspecção o apoio de que careçam para o cabal exercício das suas funções.

Pelo art. 208º são fixadas as competências da Inspeção do Trabalho. Assim, compete à Inspeção do Trabalho fiscalizar e garantir o cumprimento da presente Lei e demais disposições legais que regulamentam aspectos da vida Laboral, e denunciar aos órgãos estatais competentes as violações relativas a normas cujo cumprimento não lhe cabe fiscalizar. Em caso de perigo iminente para vida ou integridade física dos trabalhadores, podem os agentes da Inspeção do Trabalho tomar medidas de execução imediata destinadas a prevenir esse perigo, submetendo a decisão tomada à confirmação superior no prazo de vinte e quatro horas.

O nº 1 deste artigo é reprodução do nº 1 do art. 165º da primeira Lei com a diferença de que este último preceito acrescentava a tal estreita cooperação com os sindicatos. O propalado art. 165º fixa que

O art. 165º fixa que compete à Inspeção do Trabalho, em estreita cooperação com os sindicatos, garantir a aplicação da presente Lei e demais disposições legais que regulamentam aspectos da vida Laboral, denunciar aos órgãos estatais competente as violações e contravenções à mesma e actuar no âmbito da sua competência.

Importante se mostra o art. 210º, que obriga os Inspectores do Trabalho ao respeito pelo sigilo profissional. Assim, os agentes da Inspeção são obrigados sob pena de demissão e sem prejuízo da aplicação das sanções da Lei Penal, a guardar sigilo profissional, não podendo, em caso algum, revelar segredos de fabrico, cultivo ou comércio, nem, de um modo geral, quaisquer processos de exploração económica de que por ventura tenham conhecimento no desempenho das suas funções. São consideradas estritamente confidenciais todas as fontes de denúncia de factos que configurem infracções às disposições legais ou contratuais, ou que assinalem defeitos de instalação não podendo o pessoal ao serviço da Inspeção do Trabalho revelar que a visita de inspecção é consequência de denúncia. Os Inspectores de Trabalho não podem ter nenhum interesse directo ou indirecto nas empresas ou estabelecimentos sujeitos à sua fiscalização.

Os restantes preceitos regulam aspectos relativos a:

- Contravenções (art. 211º - 213º);

- Regime sancionatório (Art. 214º e 215 º)

Analizadas as principais disposições sobre a Inspeção do Trabalho, constante da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, o pessoal da Inspeção as suas funções, as prerrogativas dos Inspectores, os seus poderes, a colaboração técnica e cooperação devida aos Inspectores, os meios de Inspeção, a relação com a autoridade central e os deveres dos Inspectores e se já tínhamos chegado à conclusão que a primeira Lei do Trabalho foi influenciada pelos instrumentos normativos da OIT, nomeadamente pela Convenção nº 81, de 11 de Julho de 1947, respeitante à Inspeção do Trabalho na indústria e no comércio pela recomendação nº 81 da OIT (Inspeção do Trabalho, de 1947), por maioria de razão, chegaremos à esta mesma conclusão em relação à Lei nº 8/98, de 20 de Julho, até com muitos e mais argumentos. Ela quase que preenche as matérias daqueles instrumentos da OIT, ao contrário da primeira que dispunha apenas de três preceitos, definindo as competências da Inspeção do Trabalho e demarcando o âmbito subjectivo da Inspeção.

### ❖ Organização do Serviço de Emprego e Justiça Laboral

A Organização do Serviço de Emprego e Justiça Laboral da República de Moçambique no período de vigência da Lei de Trabalho nº 8/98, de 20 de Julho é praticamente a mesma que já vem da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

Temos vindo a referir a legislação, nos domínios que constituem objecto do nosso estudo, produzida ou que vigorou ao tempo de cada uma das Leis.

Vamos deixar aqui o registo da Legislação produzida ao tempo da vigência da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, que pertence à esta organização de emprego.

Antes, porém, vamos começar por dizer que, mesmo antes da independência já vinha vigorando, o Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-lei nº 45.497, de 30 de Dezembro de 1963, tornando extensivo a Moçambique pela Portaria nº 87/70, de 2 de Fevereiro. Aliás, o Código de Processo do Trabalho continua ainda hoje em vigor<sup>188</sup>.

Eis a produção legislativa que tem a sua génese na Organização do Serviço de Emprego ao tempo da vigência da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, fora a que já temos vindo a mencionar e a trabalhar com ela:

1. Lei da Arbitragem (Lei nº 11/99, de 8 de Julho);
2. Regulamento das Agências Privadas de Emprego (Decreto nº 6/2001, de 20 de Fevereiro);
3. Regime de Contratação de Trabalhadores Estrangeiros (Decreto nº 25/99, 24 de Maio);

---

<sup>188</sup>Dispõe a Lei nº 18/92, de 14 de Outubro (Lei que cria os Tribunais de Trabalho), no seu art. 3º, nº 1 que: O Código de Processo do Trabalho continuará a aplicar-se em todos os casos que não contrariam as disposições dos tribunais do trabalho.

4. Decreto que cria o Conselho das Zonas Francas Industriais (Decreto nº 61/99, de 21 de Setembro);
5. Alteração ao Regulamento das Zonas Francas Industriais (Decreto nº 35/2000, 17 de Outubro);
6. Decreto de Criação da Zona Franca Industrial da Mozal (Decreto nº 45 /97, de 23 de Dezembro);
7. Decreto de Criação da Zona Franca Industrial do Projecto de Areais Pesadas de Moma (Decreto nº 45/2000, de 28 de Novembro);
8. Regime das Condições de Trabalho nas Zonas Francas Industriais (Decreto nº 75/99, de 12 de Outubro);
9. Diploma que altera o Regulamento da Inspeção do Trabalho (Diploma Ministerial nº 88/99, de 11 de Agosto).

Posto isso, e voltando a epicentro do nosso trabalho, só nos resta acrescentar que valem para a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, todos os argumentos aduzidos em defesa da tese da influência da OIT sobre a Organização do Serviço de Emprego e Justiça Laboral respeitantes à primeira Lei do Trabalho, pelo que aí deverá ser feita a respectiva Leitura.

#### ▪ **A Operação Produção e a OIT**

Dissemos na nota introdutória da Lei do Trabalho nº 8/98, de 20 de Julho que, paradoxalmente, na vigência da segunda Lei do Trabalho, aconteceram fenómenos pouco divulgados e também nunca falados, pelo menos em debates públicos ou académicos, aos quais vamos dedicar o último espaço deste Capítulo.

Estamos, pois, a falar da Operação Produção. E não é sem motivos que trazemos ao debate esta questão. É que na análise aos relatórios que Moçambique tem enviado à OIT, a que tivemos acesso nos Arquivos do Ministério do Trabalho, num deles, no caso em apreço, no relatório de 2010, constatamos que a OIT formulou questões às quais Moçambique teve que contestar. Antes de entrarmos na análise propriamente dita, vamos apresentar o trecho do propalado Relatório que interessa ao nosso trabalho.

---

## RELATÓRIO

---

### Art. 22º da Constituição da OIT

Relatório para o período que termina em 31 de Dezembro de 2010 apresentado pelo Governo de Moçambique, em conformidade com as disposições do Art. 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, sobre convenções ratificadas.

*A Convenção n.º 105 da OIT, sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957  
foi ratificada por Moçambique a 6 de Junho de 1977.*

Informações sobre a legislação aplicável à presente convenção já foram enviadas em relatórios anteriores bem como no enviado em 2007 onde foram enviadas cópias de instrumentos. Contudo referir que a legislação moçambicana proíbe o trabalho forçado.

Em termos de nova legislação sobre a matéria não há instrumentos novos a destacar.

### **Art. 2º**

O nº 3 do art. 84º da Constituição da República dispõe expressamente que o trabalho compulsivo é proibido; já o nº 1 do art. 55º consagra a liberdade de cada cidadão fixar residência em qualquer parte do território nacional, o que deixa subentendido que todo moçambicano independentemente da sua cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.

Decorre destas disposições constitucionais que em primeiro lugar nenhum cidadão pode ser forçado a realizar qualquer trabalho sem seu consentimento e, segundo, que em Moçambique ninguém pode ser obrigado ou impedido de fixar residência com o pretexto da sua situação profissional, ou qualquer outro estabelecido no art. 55º da Constituição da República.

Face ao acima exposto deve se entender, e tendo em consideração que a Constituição é de hierarquia superior, toda norma ordinária encontra-se tacitamente revogada como até se infere do disposto no nº 4 do art. 2º da mesma.

III. A aplicação dos regulamentos e legislação é confiada à Inspeção-geral do Trabalho.

IV. Nenhum tribunal tomou decisão relativamente a aplicação da presente convenção.

V. O relatório foi enviado a Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA) e a organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS) dos quais aguardamos os comentários.

### **Resposta as Perguntas Directas**

➤ No país não existe a condenação de presos políticos. A proposta de revisão do código penal, em discussão, revoga os arts. 4-22 da lei 19/91, sobre a Segurança do estado.

➤ Já não existem pessoas identificadas como ãimprodutivasõ ou ãanti-sociaisõ, tanto que o governo moçambicano tem estado a apostar no empreendedorismo e na adopção de medidas que o estimulem. Acredita-se que com a revisão do código penal a legislação (Directiva Ministerial, de 15 de Junho de 1985) seja revogada.

➤ Sobre as sanções impostas aos trabalhadores em greve nos casos em que possam incorrer em responsabilidade criminal, dizer que até ao momento do fecho do relatório, não tínhamos recebido a informação solicitada as autoridades competentes, no entanto prometemos mandar ao comité de peritos logo que esta nos seja enviada.

➤ O *draft* do código penal que está no portal do governo está ultrapassado e decorre neste momento o processo de revisão deste instrumento legal, que deverá integrar as penas de prisão alternativas.

### **Maputo, Setembro de 2011**

---

Vejamos a resposta, do rol das quatro respostas, que suscitou interesse para o nosso estudo:

➤ Já não existem pessoas identificadas como ãimprodutivasõ ou ãanti-sociaisõ, tanto que o governo moçambicano tem estado a apostar no empreendedorismo e na adopção de medidas que o estimulem. Acredita-se que com a revisão do código penal a legislação (Directiva Ministerial, de 15 de Junho de 1985) seja revogada.

Para melhor compreendermos esta questão tivemos que recorrer aos arquivos do Jornal Notícias para recolhermos elementos esclarecedores sobre as questões que a OIT levanta ainda em 2010 que, entretanto remontam dos anos de 80, ou seja nas duas primeiras décadas da independência de Moçambique. E as questões centrais que a OIT levanta prendem-se com o significado de pessoas improdutivas ou anti-sociais.

Segundo apuramos, depois da independência, como já acontecia antes dela, as cidades possuíam um número considerável de desempregados, situação que levou a cúpula da FRELIMO a criar um Comando Central Operativo, com a missão de desencadear a chamada Operação Produção, cujo escopo era evacuar das cidades os cidadãos sem emprego para o campo e aí obrigar-lhes a trabalhar a terra para o seu sustento e para engrandecer, de uma maneira geral, a economia de Moçambique. Apenas para ilustrar, veja-se a seguir um enxerto do Jornal Notícias do dia 15.07.1983, veiculando e publicitando uma missão de esclarecimento sobre a Operação Produção pelo Presidente do Conselho Executivo da Cidade de Maputo, Alberto Massavanhane, no Bairro da Coop, Cidade de Maputo.





Figura. 1. Operação Produção. Jornal Notícias 15.07.1983

Do discurso daquele Edil, podemos concluir que a Operação Produção fora montada para fins humanitários, na medida em que ela permitia ao cidadão ser útil a si próprio e tinha em vista o desenvolvimento do País.

Se nos lembrarmos, o colonialismo português também visava fins humanitários e civilizacionais, na medida em que permitia aos moçambicanos serem úteis a si próprios, porque com o trabalho ganhavam para o seu sustento e tinha em vista o desenvolvimento do País.

A única diferença que aqui se pode recortar é que enquanto num caso a obrigação de trabalhar é imposta pela máquina colonial, no outro caso essa imposição de trabalho é exercida pela

máquina de poder popular do novo Estado. A imposição de trabalho é um denominador comum aos dois sistemas.

Portanto, o trabalho compulsivo, que se supunha abolido e extinto com a queda do colonialismo português, foi retomado depois da independência, com práticas típicas do trabalho forçado. E não é por acaso que as perguntas que a OIT colocou à Moçambique estão inseridas na Convenção da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado, como vimos no Relatório de Moçambique àquele organismo (A Convenção n.º 105 da OIT, sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957, que foi ratificada por Moçambique a 6 de Junho de 1977). Apesar de muitos anos decorridos, a OIT ainda não está convencida de que o trabalho forçado já tenha sido erradicado em Moçambique, daí esta inquirição nos anos de hoje. Se, lançarmos um olhar atento às nossas três Constituições, vamos concluir que só na Constituição de 2004 é que se consagra a proibição do trabalho forçado, por influência da Convenção n.º 105 da OIT, sobre a Abolição do Trabalho Forçado de 1957 (art. 84º) - O trabalho compulsivo é proibido, exceptuando-se o trabalho realizado no quadro da legislação penal.

Significa isto que a Operação Produção, que impunha trabalho forçado não era Constitucionalmente proibida. A ausência de legislação proibindo a prática de trabalho compulsivo, por um lado, e a sua prática por outro, por via da Operação Produção, desencadearam a acção normativa da OIT e a acção extintiva de tais práticas por Moçambique.

Só para lembrar, vamos rever o conceito de trabalho obrigatório, como o fizemos aquando da análise do Direito Colonial Internacional, que pode ser encontrado na Convenção n.º 29, de 28 de Junho de 1930, sobre o trabalho obrigatório. Pelo art. 2º é dito que o trabalho Obrigatório é todo o trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de qualquer pena e para o qual o dito indivíduo se não ofereceu voluntariamente.

Como se pode concluir, o trabalho forçado imposto por força da Operação Produção é a todos os títulos trabalho forçado, até pela caracterização da Convenção n.º 29, de 28 de Junho de 1930 da OIT, sobre o trabalho forçado.

E, de facto, com a inclusão na Constituição de 2004 da proibição do trabalho forçado na República de Moçambique, com a extinção da Operação Produção, com o envio do Relatório de 2010 pelo governo de Moçambique à OIT declarando expressamente que já não existem pessoas identificadas como improdutivas ou anti-sociais, tanto que o governo moçambicano tem estado a apostar no empreendedorismo e na adopção de medidas que o estimulem e com a revisão do código penal, pode ser que, como as disciplinas da Lógica e da História o impõem, a OIT, finalmente, encare Moçambique como uma Nação livre de trabalho forçado.



Passamos a seguir a documentar, com mais alguns enxertos, notícias sobre a Operação Produção, extraídas do Arquivo do Jornal Notícias.

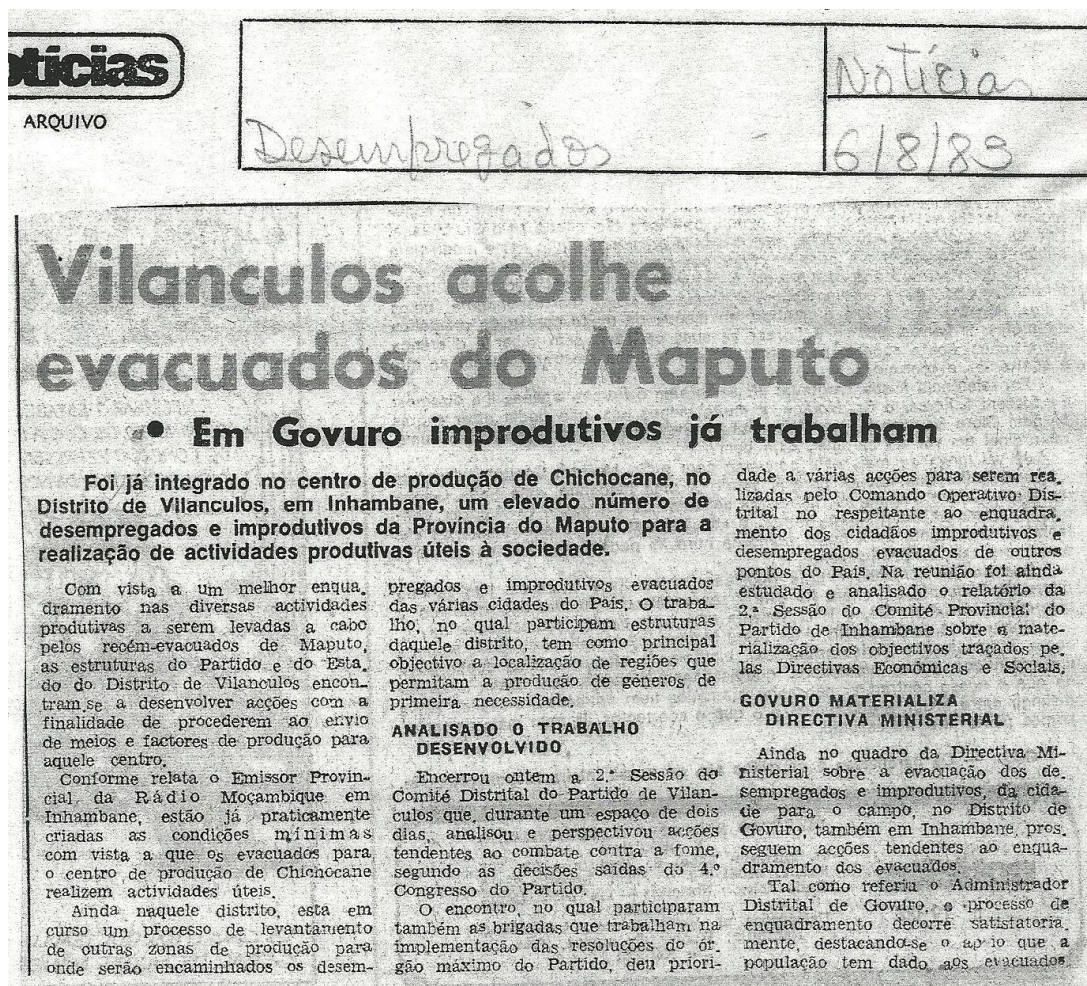


Figura 2. Operação Produção. Jornal Notícias 06.08.1983

Parte dos desempregados e improditivos evacuados do Maputo foi integrada nos Centros de Produção de Xiconhane no Distrito de Vilanculos e ainda no Distrito de Govuro.<sup>189</sup>

<sup>189</sup>Vilanculos e Govuro são Distritos da Província de Inhambane, a Sul de Moçambique.



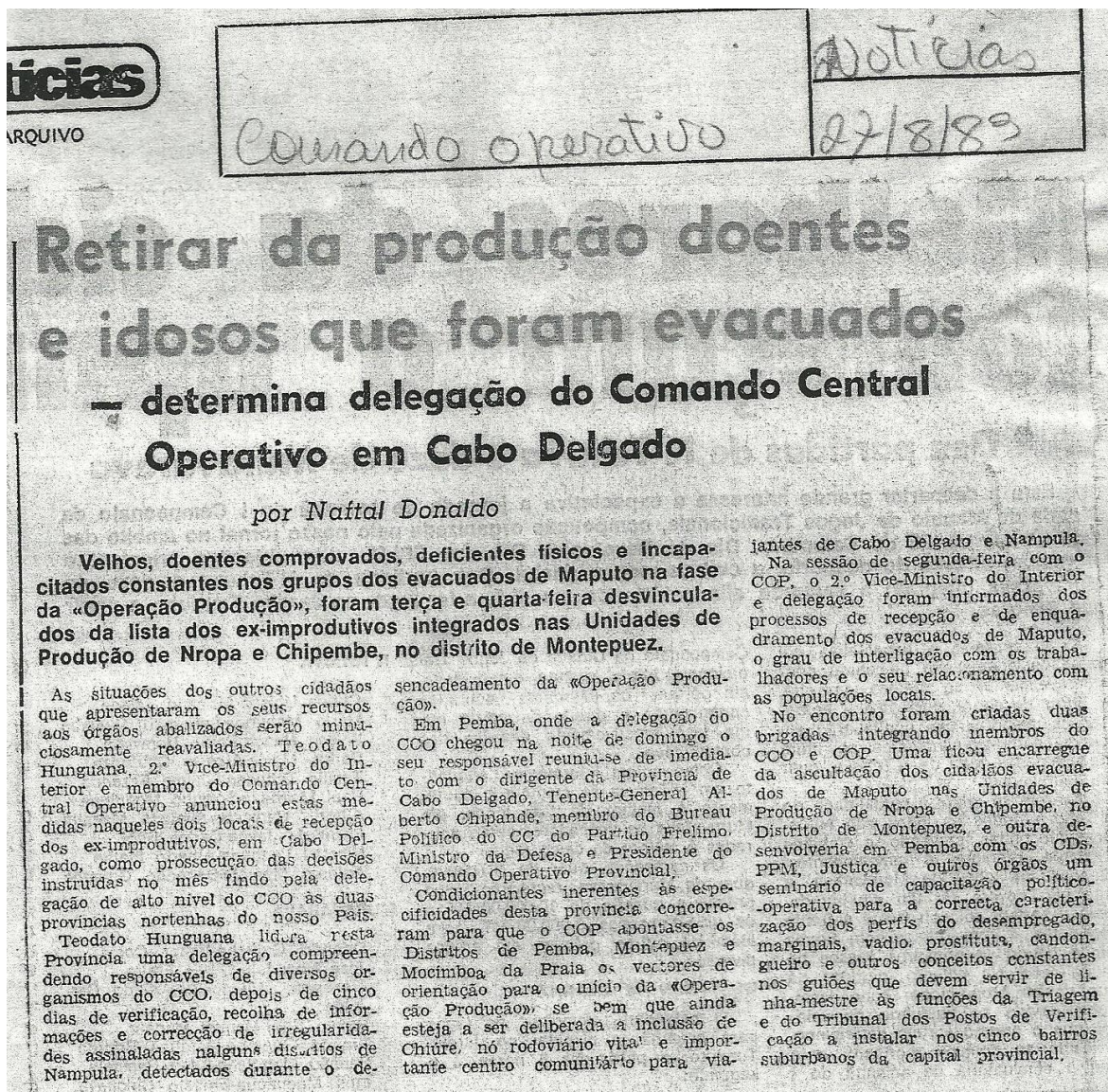


Figura 3. Operação Produção. Jornal Notícias 27.08.1983

Como se pode ver, dos ôdesempregadosô e ôimprodutivosô evacuados de Maputo para os diversos centros da Operação Produção espalhados pelo País, até doentes e idosos haviam sido evacuados.



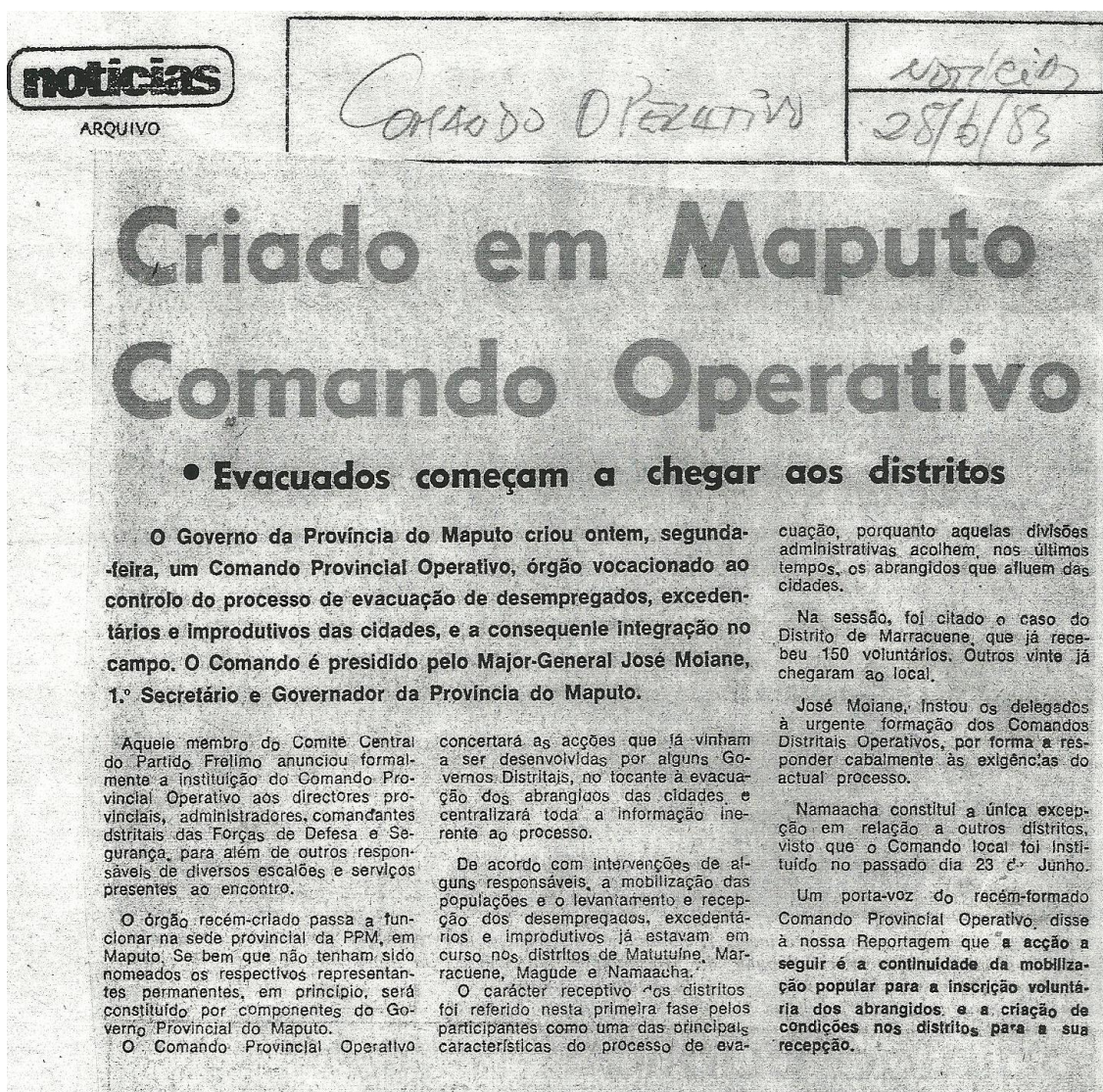


Figura 4. Operação Produção. Jornal Notícias 28.06.1983

Como se pode constatar, havia sido criado em Maputo, o Comando Operativo da Operação Produção, presidido pelo Major-General José Moiane, 1º Secretário e Governador da Província do Maputo.



Pela "Operação Produção"

# Governo apoia retorno dos cidadãos evacuados

MAIS de mil moçambicanos evacuados de outras partes do país para a província nortenha do Niassa há 20 anos, no âmbito da "Operação Produção", vão poder regressar, finalmente, às suas zonas de origem com o apoio do Governo.

De acordo com a AIM, o retorno às origens dos "improdutivos", nome com que são conhecidos aqueles que foram abrangidos pelo processo, uma medida polémica tomada pelo Governo em 1983 para ocupar

mento Geral do Estado.

Na tentativa de resolver o problema de desemprego, sobretudo nos grandes centros urbanos e vilas, o Governo decidiu, em 1983, evacuar compulsivamente para Niassa milhares de cidadãos que foram identificados noutras províncias do país, como não tendo qualquer actividade produtiva com o intuito de ocupá-los e, consequentemente, desenvolver aquela que continua a ser a província mais pobre do país.

leões e outros animais nas vastas matas da província. Outras foram capturadas pela Renamo, então movimento rebelde, durante a guerra que assolou o país entre 1976 e 1992.

Falando sobre o assunto, o governador da província do Niassa, David Simango, disse que não se trata de expulsar as pessoas que foram deslocadas para Niassa, mas sim de responder a apelos daqueles que manifestaram o desejo de retornar às suas famílias "não porque há

escalar", disse Simango, citado pelo "Diário de Moçambique".

Muitos dos que vão beneficiar deste processo de evacuação correm o risco de não terem onde ficar quando chegarem às suas províncias de origem, bem como de localizar as famílias que deixaram há 20 anos. Para evitar que isso aconteça, Simango disse que está a ser feito um trabalho visando identificar os familiares para que os retornados não cheguem ao seu destino e andem à deriva.

Simango deixou claro que o apoio do Governo será o mínimo possível, tendo em conta que os sobreviventes da "Operação Produção" vão regressar por sua livre vontade, não devendo, por isso, esperar que o Executivo lhes crie condições de acomodação.



«Cidadãos abrangidos pela "Operação Produção" vão poder regressar às origens

os desempregados, será pacífico, surgindo a pedido das famílias apresentado directamente ao Presidente da República, Joa-

A medida, considerada polémica, separou famílias, outras perderam totalmente os seus haveres, entre outras conse-

problemas, mas por necessidade própria".

"É um processo normal e sem conflitos e não deve haver apro-

Figura 5. Operação Produção. Jornal Noticias 11.02.2003

Como se pode ver por esta figura, vinte anos depois do início da Operação Produção, alguns cidadãos abrangidos pela Produção ainda não tinham regressado às suas origens. Acredita-se mesmo que alguns desses cidadãos nunca mais regressaram, tal como aconteceu com os nossos antepassados que foram levados para as diferentes plantações do mundo inteiro.

De tudo quanto foi dito da Operação Produção, da insistência da OIT ainda nos dias que correm, dos esforços do Governo da RM em limpar a sua imagem junto daquele organismo, pode estar aqui estampado, senão o ponto mais alto, pelo menos um dos mais altos, da influência da OIT sobre o Direito do Trabalho em Moçambique.

## **CAPÍTULO IV - A Lei do Trabalho actualmente em vigor na República de Moçambique - Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto**

---

### **1. Nota Introdutória**

Finalmente, vamos fechar o ciclo da nossa discussão, analisando as matérias que elencamos à face da terceira Lei do Trabalho da República de Moçambique. Até então, o nosso trabalho tem sido processado com um cunho marcadamente descritivo, o que faz sentido, até pelos objectivos que perseguimos. Com a Lei do Trabalho em vigor, faremos um outro exercício, investindo mais na discussão doutrinária de alguns dos principais institutos que temos vindo a usar para demonstrar a influência exercida pela OIT sobre o ordenamento jus-laboral moçambicano.

A mesma análise que fizemos da CRM 2004 relativamente à CRM 1990, deverá ser feita com relação à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto à face da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Representa a terceira Lei do Trabalho ruptura em relação à segunda?

A resposta é não e a fundamentação vem do Preâmbulo da própria Lei, que diz que a evolução económica, social e política do país exige a conformação do quadro jurídico-legal que disciplina o trabalho, o emprego e a segurança social.

Resumindo, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto não representa um corte em relação à anterior.

Ela foi criada no intuito de conformar o quadro jurídico-legal do trabalho, de emprego e da segurança social com a evolução económica, social e política do país.

Antes de entrarmos na discussão propriamente dita, vejamos os aspectos de relevo que dão à nova Lei um toque diferenciado da anterior:

#### **▪ Em relação à Constituição da República de 2004**

1. A CRM 2004, fixa no art. 4º o reconhecimento pelo Estado dos vários sistemas normativos e da resolução de conflitos que coexistem na sociedade moçambicana, na medida em que não contrariem os valores e os princípios fundamentais da Constituição.

Com efeito, e no caso vertente do Direito do Trabalho, dever-se-á levar em boa linha da conta, para a resolução de conflitos emergentes das relações jus-laborais, os Tribunais do Trabalho, os Tribunais Arbitrais, a Comissão Consultiva do Trabalho, a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral e os vários intervenientes internacionais;

2. Em matéria do Direito do Trabalho a CRM tem como objectivos fundamentais:



a) A edificação de uma sociedade de justiça social e a criação do bem-estar material, espiritual e de qualidade de vida dos cidadãos (art. 11º, alínea c);<sup>190</sup>

b) A promoção do desenvolvimento equilibrado, económico, social e regional do país.<sup>191</sup>

3. Em matéria de Direito Internacional, a CRM 2004 admite expressamente no art. 18º, a vigência de Tratados e Acordos Internacionais, validamente aprovados e ratificados, na República de Moçambique. Ora, Moçambique é membro da OIT e ratificou inúmeras convenções. Este aspecto não tinha sido tratado na CRM 1990.

4. O princípio da universalidade e igualdade consagrado na CRM 2004, art. 35º, segundo o qual todos os cidadãos são iguais perante a Lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da profissão [í ]ö, é o mesmo que o do *numerus clausus* do art. 66º da CRM 1990. A CRM 2004 acrescenta-lhe no fim ö[í ] ou opção políticaö.

5. A CRM 1990 já previa a liberdade de reunião (arts. 75º e 76º). A CRM 2004 juntou à liberdade de reunião, a liberdade de manifestação, proibindo õassociações armadas de tipo militar ou paramilitar e as que promovam a violência, o racismo, a xenofobia ou que prossigam fins contrários à Leiö. Este preceito da CRM 2004 vem a reforçar as garantias do Direito do Trabalho.

6. A CRM 2004 garante aos cidadãos o acesso aos Tribunais (arts. 62º e 70º). Este direito fundamental já vem da CRM 1990 (art. 82º).

7. A CRM 2004 (art. 84º), como já acontecia na CRM 1990, consagra o direito ao trabalho, à livre escolha da profissão e proíbe o trabalho compulsivo. Este último aspecto resulta da influência da Convenção nº 105 de 1957 sobre a abolição do trabalho forçado.

8. O direito à retribuição e segurança no emprego previsto na CRM 2004 é o mesmo que já vinha previsto na CRM 1990. A CRM 2004 acrescenta-lhe o Direito à õreformaö nos termos da Lei, reforçando desta forma, mais um direito fundamental dos trabalhadores e concretizando o estatuído na Constituição da OIT (parte III, alínea f) do seu anexo e vertendo na CRM o conteúdo da Convenção nº 102, de 28 de Junho de 1952, também conhecida por Convenção relativa à segurança social, ainda não ratificada por Moçambique. Este direito está plasmado no art. 85º da CRM 2004 e no art. 89º da CRM 1990.

9. Em termos de associação profissional e sindical, quer a CRM 2004 (art. 86º, nº 1) e, quer a CRM 1990 (art. 90º, nº 1), consagram a liberdade aos trabalhadores de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos. No entanto a CRM 2004 vai mais longe. Fixa ainda que as associações sindicais devem reger-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, basear-se na activa participação dos seus membros em todas as suas actividades e de eleição periódica e por escrutínio secreto dos seus órgãos. As associações sindicais e

<sup>190</sup>Já era o mesmo objectivo fundamental da CRM 1990 (art. 6º, alínea c).

<sup>191</sup>Trata-se de um novo objectivo fundamental que não constava da CRM de 1990.

profissionais são independentes do patronato, do Estado, dos partidos políticos e das igrejas ou confissões religiosas. A Lei regula a criação, união, federação e extinção das associações sindicais e profissionais, bem como as respectivas garantias de independência e autonomia, relativamente ao patronato, ao Estado, aos partidos políticos e às Igrejas e confissões religiosas.

Como se pode concluir, está aqui mais uma garantia constitucional consagrada ao Direito do Trabalho que não constava, pelo menos de forma detalhada e expressa da CRM 1990. Por outro lado, o art. 86º da CRM vem dar corpo às Convenções ratificadas por Moçambique, nomeadamente à Convenção nº 87º, sobre a liberdade sindical e à Convenção nº 98 sobre o direito de organização e negociação colectiva.

10. O Direito à greve e a proibição do *lock-out* estão previstos na CRM 2004 no art. 87º e na CRM 1990 no art. 91º, nos mesmos termos.

Todavia, e este aspecto dá relevo à CRM 2004, o exercício do direito à greve é limitado nos serviços essenciais, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade (art. 87º, nº 2 da CRM 2004 e, art. 91º, nº 2 da CRM 1990) e (agora só no art. 82º, nº 2 da CRM 2004 *in fine*), da segurança nacional.

A CRM 2004 veio extinguir a inconstitucionalidade material do art. 128º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho que limitava o exercício do direito à greve às Forças Armadas e à Polícia. É sabido que os funcionários das Forças Armadas e da Polícia não são regidos pela Lei nº 8/98, de 20 de Julho. Esta limitação só pode ser consagrada constitucionalmente e não por via de uma Lei do Trabalho cujo âmbito exclui os militares e polícias, tanto é assim que o conteúdo do art. 128º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho foi expurgado da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.

11. O princípio geral da política da organização económica, social, financeira e fiscal da CRM 2004, consagrado no art. 96º, é o mesmo que já vinha previsto no art. 38º da CRM 1990. No entanto, a CRM 2004 acrescenta um nº 2 com relevo especial para o Direito do Trabalho. 52. Sem prejuízo do desenvolvimento equilibrado, o Estado garante a distribuição da riqueza nacional, reconhecendo e valorizando o papel das zonas produtoras.ö

12. Já nos princípios fundamentais da política económica encontramos a valorização do trabalho, como pilar da organização económica e social da República de Moçambique (art. 97º da CRM 2004). Grossomodo, já era este o princípio da CRM 1990 (art. 41º, nº 1).

13. Os sectores de propriedade dos meios de produção previstos na CRM 2004 (art. 99º) são os mesmos que já eram previstos pela CRM 1990 (art. 41º, nº 2).

14. O papel do Estado na coordenação económica é o mesmo nas duas Constituições (art. 101º da CRM 2004 e 49º da CRM 1990, respectivamente) em promover, coordenar e fiscalizar a actividade económica, agindo directa ou indirectamente para a solução dos problemas fundamentais do povo e para a redução das desigualdades sociais e regionais.

15. Nas duas Constituições o trabalho continua a ser a força motriz do desenvolvimento e é dignificado e protegido e o Estado propugna a justa repartição dos rendimentos do trabalho (art. 112º, nºs 1 e 2 da CRM 2004 e art. 51º, nºs 1 e 2 da CRM 1990). No entanto a CRM 2004 acrescenta um nº 3 ó ãO Estado defende que para trabalho igual deve corresponder salário igual.õ Este acréscimo é corporização no Direito moçambicano do conteúdo da Constituição da OIT, e da Convenção nº 100, de 29 de Junho de 1951, sobre a igualdade de remuneração e da Convenção nº 95, de 1949, sobre protecção do salário, já analisadas atrás.

16. O art. 124º da CRM cura da terceira idade, fixando as garantias de protecção aos idosos na família, na comunidade e no atendimento nas Instituições Públicas e privadas e de inclusão da terceira idade em acções de carácter económico, social e cultural.

Este preceito é uma inovação à face das duas Constituições anteriores e representa a incorporação na CRM de conteúdos da OIT sobre segurança social.

Podemos dizer que a CRM 2004, em matéria de Direito do Trabalho, não representa um corte com a CRM de 1990, mas continuidade. Ela oferece mais garantias constitucionais, como acabamos de ver, do que a de 1990. Em relação à OIT, ela é mais conformadora com os seus princípios e apresenta sinais de ter sido mais influenciada que a primeira.

#### ▪ Em relação à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto

Não havendo ruptura constitucional, como já o demonstramos, e correspondendo cada Lei do Trabalho à uma Constituição, o que, então, releva na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto em relação à Lei nº 8/98, de 20 de Agosto?

1. O primeiro traço da destrição é encontrado logo no art. 1º. Com efeito, as duas Leis, neste artigo dispõem que: ãA presente Lei define os princípios gerais e estabelece o regime jurídico aplicável às relações individuais e colectivas de trabalho.õ

Mas a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto vai mais longe e acrescenta ãí subordinado, prestado por conta de outrem e mediante remuneração.õ

Como se vê, a Lei anterior não era precisa na definição do objecto, sendo certo que a nova precisou o alcance desse objecto ó trata de relações individuais e colectivas de trabalho subordinado, prestado por conta de outrem e mediante remuneração.

2. A Lei anterior incluía no âmbito de aplicação as relações jurídicas de trabalho estabelecidas entre entidades empregadoras dos sectores estatal e cooperativo em relação aos trabalhadores assalariados, misto e privado de todos os ramos de actividade e trabalhadores nacionais e estrangeiros que exerçam a sua actividade no País (art. 2º).

A Lei nova tratou de precisar o âmbito de aplicação.

O nº 1 do art. 2º dispõe que esta presente Lei aplica-se às relações jurídicas de trabalho subordinado estabelecidas entre empregadores e trabalhadores, nacionais e estrangeiros, de todos os ramos de actividade, que exerçam a sua actividade no país.

O nº 3 do art. 2º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho fala de relações laborais de funcionários do Estado e inclui as pessoas ao serviço das autarquias locais.

A Lei nova tem um nº 4 que não existe na anterior, que fixa que esta Lei ãaplica-se, ainda, com as necessárias adaptações, às associações, às ONGs e ao sector cooperativo, no que respeita aos trabalhadores assalariados.

3. O art. 3º da Lei de 23/2007 traz uma grande novidade, inexistente na Lei anterior, prevendo regimes especiais. Assim são regidas por legislação especial as relações de <sup>192</sup>:

- a) ãTrabalho doméstico;
- b) Trabalho no domicílio;
- c) Trabalho mineiro;
- d) Trabalho portuário;
- e) Trabalho marítimo;
- f) Trabalho rural;
- g) Trabalho artístico;
- h) Trabalho desportivo;
- i) Trabalho de segurança privada;
- j) Trabalho em regime de empreitada;
- k) Trabalho em regime livre.

As relações de trabalho previstas acima, bem como os sectores cujas actividades requeiram regimes especiais, são regidas por esta Lei, em tudo o que se mostrar adaptado à sua natureza e características particulares. <sup>193</sup>

Justifica-se investirmos mais espaço e tempo neste artigo inovador da nova Lei do Trabalho. Como dissemos, a Lei anterior regulava todas as actividades sem respeitar as especificidades de cada uma; a Lei nova tratou de catalogar um regime especial para determinadas actividades.

Vejamos, a título de exemplo a primeira de todas elas ó a actividade do trabalho doméstico.

---

<sup>192</sup>De todas estas relações, apenas as relações do trabalho doméstico (cujo regulamento foi aprovado pelo Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro) e do trabalho de segurança privada (cujo regulamento está mais virado para o exercício da actividade e não para as relações laborais, por ter sido proposto pelo MINT e não pelo MITRAB, aprovado pelo Decreto nº 9/2007, de 30 de Abril) possuem Regulamentos.

<sup>193</sup>Parece certo que o legislador português terá inspirado o moçambicano nesta matéria. Com efeito, o art. 9º do Código do Trabalho português, sob a epígrafe ãContrato de trabalho com regime especialö, determina que ão contrato de trabalho com regime especial aplicam-se as regras gerais do Código do Trabalho que sejam compatíveis com a sua especialidade.

Depois de estabelecer um âmbito de aplicação especial ao trabalho doméstico, o legislador tratou de criar e aprovar o Regulamento de trabalho doméstico, através do Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro.

O Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro fixa o seu objecto (regulação das relações laborais emergentes do contrato de trabalho doméstico ó art. 1º); o seu âmbito de aplicação (art. 2º); define o trabalho doméstico (art. 3º); fixa o alcance da expressão Empregado Doméstico (art. 4º); define o contrato de trabalho doméstico (art. 5º); fixa o princípio de liberdade de forma do contrato de trabalho doméstico (art. 6º); fixa ainda a tipologia e modalidades do contrato doméstico (arts. 7º e 9º); fixa a disciplina do contrato de trabalho doméstico (arts. 14º e 17º); indica a duração da prestação do trabalho (arts. 18º e 20º); a interrupção de prestação do trabalho (arts. 21º e 26º); a suspensão do contrato de trabalho (art. 27º); a cessação do contrato de trabalho (art. 28º e 32º) e, finalmente, a sua fiscalização (art. 33).

Como se pode concluir o contrato de trabalho doméstico é paradigmático de influência da OIT. Ele encerra muitas das matérias já por nós analisadas ao longo do nosso trabalho, a saber:

- Duração do trabalho e interrupção da sua prestação;
- Remuneração;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Segurança Social;
- Inspecção de trabalho.

Mas, mais importante do que isso, e ainda que não nos esqueçamos, ou que devamos saber, apesar de Moçambique não ter ratificado ainda a Convenção sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos ó Convenção nº 189, de 16 de Junho de 2011 ó e não ter assumido a adjectivação da Recomendação sobre o trabalho doméstico decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos ó Recomendação nº 201, de 16 de Junho de 2011 ó o conteúdo desta Convenção e desta Recomendação está integrado no Regulamento do Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro.

Será prudente deixar aqui um registo crítico ao art. 10º, alínea e) do Regulamento do Trabalho doméstico, que determina que é direito do empregado doméstico, entre outros, fazer a inscrição por si mesmo no regime dos trabalhadores por conta própria no sistema de Segurança Social Obrigatória.

Primeiro que tudo ó òFazer a inscriçãoó ò não é propriamente um direito, mas uma imposição legal ou regulamentar;

Segundo ó não se compreende a equiparação dos trabalhadores com os indivíduos que trabalham por conta própria;

Terceiro o art. 8º, nº 2 do Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro que aprova o Regulamento de Segurança Social obrigatória, diz que o boletim deve ser preenchido pelo trabalhador, competindo à entidade empregadora o seu envio ao INSS, devidamente preenchido, no prazo não superior a 30 dias a contar da data de vinculação contratual.

Como se pode ver, temos aqui dois pesos e duas medidas. A um trabalhador se fixa o direito a ser inscrito. Ao outro se impõe a obrigação de ser ele próprio a inscrever-se, num país em que muitos dos empregados domésticos não sabem ler nem escrever, ou o fazem com muitas dificuldades.

Este preceito do Regulamento do Trabalho doméstico colide com o princípio da universalidade e igualdade, consagrado pela CRM de 2004.<sup>194</sup>

Passamos a apresentar o resumo do conteúdo da Convenção e da Recomendação sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos.

**Tabela 5.** Resumo da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201 sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011

<b>Convenção</b>	
<b>Artigos</b>	<b>Conteúdo</b>
1 e 2	<u>Definições e cobertura:</u> Trabalho doméstico: aquele realizado em ou para domicílio (s); trabalhador: (sexo feminino ou masculino) que realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência. A convenção se aplica a todos(as) trabalhadores(as) domésticos(as). Há possibilidade de exclusão de categorias, desde que justificadas (outra protecção equivalente ou questões substantivas).
3 e 4	<u>Direitos humanos e Direitos fundamentais do trabalho:</u> Implementação de medidas afectivas para garantir estes Direitos. <u>Trabalho Infantil Doméstico:</u> Estabelecimento da idade mínima, em consonância com convenções associadas ao tema (nº 138 e 182), e adopção de medidas com relação a trabalhadores/as com menos de 18 anos.
5	<u>Protecção contra abusos, assédio e violência:</u> Adopção de medidas nestes temas.
6	<u>Condições de Emprego Equitativas e trabalho decente:</u> adopção de medidas efectivas nestes temas.
7	<u>Informação sobre termos e condições, quando possível em contratos de trabalho.</u>
8	<u>Protecção às/aos trabalhadoras/es domésticas/os migrantes:</u> oferta de emprego por escrito/contrato de trabalho com condições estabelecidas no artigo 7, ainda no país de origem.
9	<u>Liberdade para decidir moradias se acompanha ou não membros do domicílio em</u>

<sup>194</sup> Art. 35º da CRM de 2004 - Todos os cidadãos são iguais perante a Lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da [raça], profissão [religião].

	suas férias e quanto a manter em posse os seus documentos.
10	<u>Jornada de Trabalho</u> : Medidas para assegurar jornada, compensação de horas extras e período de descanso diários, semanais (24 horas consecutivas) e férias. Tempo em que o trabalhadores/as estão à disposição conta como horas de trabalho.
11	Estabelecimento de remuneração mínima
12	<u>Remunerações e Protecção Social</u> : pagamentos em dinheiro, intervalos regulares e pelo menos uma vez ao mês. Possibilidade de pagamento <i>in natura</i> , desde que estabelecidas condições para que não seja desfavorável.
13 e 14	Medidas de saúde e segurança no trabalho; Protecção social e protecção à maternidade.
15	<u>Agências de Emprego Privadas</u> : Condições de funcionamento; protecção contra abusos de agências de emprego mediante obrigações jurídicas.
16	Acesso a Instancias de Resolução de Conflitos.
17	<u>Inspecção do Trabalho</u> : Adopção de medidas e possibilidade de acesso ao domicílio com respeito à privacidade.
18	As disposições da Convenção deverão ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos colectivos e de outras medidas adicionais com relação aos/as trabalhadores/as domésticos/as.
19 a 27	Procedimento para a adopção, ratificação e implementação da Convenção.

<b>Recomendação</b>	
<b>Artigos</b>	<b>Conteúdo</b>
2	<u>Liberdade de associação e direito à negociação colectiva</u> : Revisão da legislação nacional no sentido de tornar efectivos esses direitos. Direito dos/as trabalhadores/as domésticos/as e dos empregadores/as terem as suas próprias organizações.
3	<u>Exames Médicos</u> : Princípio da confidencialidade; impedimento de exames de HIV e gravidez e não-discriminação em função do exame.
4	<u>Medidas com relação aos exames médicos</u> : Informação sobre saúde pública.
5	<u>Identificação e Proibição de trabalho doméstico insalubre para crianças, protecção para trabalhadores/as domésticos/as jovens</u> : Para estes últimos, limitação da jornada; Proibição do trabalho nocturno; Restrição quanto a tarefas penosas e vigilância das condições de trabalho.
6	Informações sobre termos e condições de emprego; Estabelecimento de informação em contratos.
7	<u>Protecção contra abusos, assédio e violência</u> : Estabelecimento de mecanismo de queixa, programas de reinserção e readaptação de trabalhadores/as vítimas.
8 a 13	<u>Jornada de Trabalho</u> : Registo exacto das horas trabalhadas, das horas extras e dos períodos de disponibilidade imediata para o trabalho de fácil acesso para os/das trabalhadores/as; regulamentação do tempo em que o trabalhador/a está disponível para o trabalho; Estabelecimento de medidas específicas para o trabalho nocturno; Estabelecimento de pausas durante jornadas diárias; Estabelecimento de descanso semanal de 24 horas, em comum acordo; Compensação por trabalho em dia de descanso; Acompanhamento dos membros do domicílio nos períodos de férias não devem ser considerados como férias do/a trabalhador/a.
14-15	<u>Protecção quanto à remuneração e pagamento <i>in natura</i></u> : Limitação do pagamento

	<i>in natura</i> ; Critérios objectivos para cálculo do valor; Considerar somente situações de alimentação e alojamento; Proibição de incluir artigos relacionados ao desempenho do trabalho; Informações precisas quanto aos valores de pagamento.
17	Condições adequadas de acomodação e alimentação.
18	Prazo para a busca de outro emprego e tempo livre durante o trabalho em caso de término do emprego por iniciativa do empregador/a para trabalhadores/as que moram nas residências.
19	<u>Saúde e Segurança</u> : Medidas e dados sobre saúde e segurança no trabalho; Estabelecimento de sistema de Inspeção.
20	Adopção de medidas para a contribuição à previdência social.
21 e 22	<u>Trabalhadores/as migrantes</u> : Sistemas de visitas; Rede de alojamento de urgência; Linha telefónica de assistência, Informações quanto as obrigações dos empregadores, legislação e Direitos no caso dos trabalhadores/as nos países de origem e destino; Repatriação.
23	<u>Agência de Emprego Privadas</u> : Promoção de boas práticas nas Agências privadas de emprego com relação ao trabalho doméstico.
24	<u>Inspeção do Trabalho</u> : Estabelecimento de condições para a Inspeção do Trabalho.
25	<u>Políticas e Programas</u> : Para o desenvolvimento continuado de competência e qualificação, incluindo alfabetização; para favorecer o equilíbrio entre o trabalho e a família; formulação de dados estatísticos sobre trabalhadores/as domésticos/as.
26	Cooperação internacional para protecção dos trabalhadores/as domésticos/as.

4. A nova Lei do Trabalho fixa princípios fundamentais para levar em boa linha de conta nas relações de trabalho. Isto é também uma inovação à face da Lei anterior. São eles;<sup>195/196</sup>

- a) Princípios e interpretação de Direito de Trabalho;
- b) Direito à privacidade;
- c) Protecção de dados pessoais;
- d) Testes e exames médicos;
- e) Meios de vigilância à distância;<sup>197</sup>

<sup>195</sup>Estes princípios estão plasmados na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto dos artigos 4º - 12º.

<sup>196</sup>Os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, tal como se encontram constitucionalizados, recolhem em si o legado histórico ó ou, noutras palavras, o património genético ó definidor deste ramo do Direito, traduzindo-se, no fundo, na ideia de que o Direito Laboral tem no seu cerne a *pessoa* do trabalhador e os seus direitos, quer individuais quer colectivo [í ] A dignidade do trabalhador faz aderir à sua posição contratual um conjunto de direitos, que podem ó e devem ó condicionar profundamente a mera lógica empresarial, não sendo admissível, por exemplo, que do contrato de trabalho constem cláusulas pelas quais o trabalhador renuncie aos seus direitos fundamentais, v. g., cláusulas de renúncia à greve ou a qualquer actividade partidária ou sindical, de aceitação de testes de gravidez, etc., ou que, em nome dos poderes de autoridade e direcção, uma empresa possa, por exemplo, regulamentar a organização e as condições de prestação de trabalho em termos de controlar a vida extraprofissional do trabalhador, de definir o que ele pode ou não vestir ou, ainda, de impor limites à sua liberdade de expressão. O Direito do Trabalho deve, no âmbito da relação de trabalho, garantir os direitos do trabalhador à não sujeição a formas de controlo de actividade contrárias à sua dignidade, à intimidade da vida privada, à não discriminação, à liberdade ideológica e de expressão, etc. - in Abrantes, José João (2004), *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, págs. 104 e ss.



- f) Direito à confidencialidade de correspondência;
- g) Protecção de maternidade e paternidade;
- h) Direitos especiais da mulher trabalhadora;
- i) Licença por maternidade e paternidade;

Parece-nos clara a intenção do legislador, nesta matéria, de fazer valer a essência e a função social do Direito do Trabalho, que parte da constatação e reconhecimento da desigualdade económica e social entre a empresa e o trabalhador e da consequente necessidade de tutela do contraente mais fraco e débil, fazendo, como nos lembra o José João Abrantes, õ[í ] a disciplina contratual corresponder, tanto quanto for possível, a um ponto de equilíbrio entre os poderes dos contraentes.õ<sup>198</sup>

Por exemplo, o art. 5º da Lei do trabalho versa sobre a o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, que se cifra tanto na obrigação de impedir o acesso de terceiros a informações sobre a sua vida íntima e pessoal, tais como atinentes à vida familiar, afectiva, sexual, estado de saúde, convicções políticas e religiosas, como da divulgação de informações que alguém detenha sobre ele.<sup>199</sup>

Relevante será lembrar que a reserva da intimidade da vida privada é um direito fundamental (art. 41º da CRM). Também o é no ordenamento jurídico português (art. 18º, nº 2 da CRP). Ou seja, a vida privada do trabalhador deve ser, como nos lembra José João Abrantes, a regra, não a excepção, õapenas se justificando a sua limitação quando interesses superiores o exijamõ, por exemplo, outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos. Tem que haver separação entre a vida privada e a relação de trabalho. O trabalhador pode, em regra, dispor livremente da sua vida extraprofissional. O empregador está proibido tanto de investigar como de relevar factos da vida privada do trabalhador, excepto havendo relação da causa e efeito com as suas funções. Até mesmo uma condenação penal não pode constituir justa causa para o despedimento do trabalhador, a menos que, concretamente, tenha reflexos prejudiciais no serviço, isto é, seja susceptível de perturbar a empresa e a adequada execução das prestações contratuais, por razões ligadas às funções exercidas pelo trabalhador.<sup>200</sup>

5. O art. 13º define quais são as fontes de Direito do trabalho moçambicano: os actos normativos emanados da Assembleia da República e do governo, os tratados e convenções internacionais, bem como os instrumentos de regulação colectiva de trabalho. Constituem ainda fontes de

<sup>197</sup>O disposto na nossa Lei do Trabalho sobre meios de vigilância à distância (art. 8º) foi inspirado do disposto sobre a mesma matéria no CTP (art. 20º, até sob a mesma epígrafe ó õMeios de vigilância à distânciaõ). Só que a inspiração do nosso legislador ficou-se pela metade da fonte de inspiração, não tendo regulado, a nosso ver, aspectos adjectivos e importantes sobre esta matéria, nomeadamente, a obrigatoriedade de afixação nos locais sujeitos aos meios de vigilância à distância dos seguintes dizeres (nº 3 *in fine*, do art. 20º do CTP), consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som, segundo símbolo identificativo». A matéria sobre os meios de vigilância à distância, pode ainda ser vista na Lei de Segurança Privada portuguesa, aprovada pelo Decreto-Lei nº 35/2004, de 21 de Dezembro.

<sup>198</sup>Abrantes, José João, (2005), *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, págs. 251 e ss.

<sup>199</sup>Relevante será lembrar que a reserva da intimidade da vida privada é um direito fundamental (art. 41º da CRM).

<sup>200</sup>Esta matéria pode ser vista ao detalhe *in* Abrantes, José João, (2005), *OC*, págs. 258 e 259.

direito do trabalho os usos laborais de cada profissão, sector de actividade ou empresa, que não forem contrários à lei e ao princípio da boa-fé, excepto se os sujeitos da relação individual ou colectiva de trabalho convencionarem a sua aplicabilidade.<sup>201</sup>

O nº 2 deste preceito equivale ao texto do nº 2 do art. 4º, da Lei anterior, que, também, define as fontes.

Lido o nº 1, resulta que é novidade desta Lei a inclusão de Tratados e Convenções internacionais. Neste aspecto, a nova Lei é mais informada pela OIT do que a anterior.

Novidade é, também, a inclusão na secção conceitual do contrato de trabalho, dos contratos equiparados ao contrato de trabalho; com efeito, o art. 20º fixa que consideram-se contratos equiparados ao contrato de trabalho, os contratos de prestação de serviço que, embora realizados com autonomia, colocam o prestador numa situação de subordinação económica perante o empregador. São nulos e convertidos em contratos de trabalho, os contratos de prestação de serviço celebrados para a realização de actividades correspondentes a vagas do quadro da Empresa.

Quis o legislador obstar o uso abusivo dos contratos de prestação de serviço para evitar os encargos que o contrato de trabalho acarreta.

6. A nova Lei do Trabalho introduz outra novidade na Secção II do Capítulo III ó sob a epígrafe õSujeitos da relação individual do trabalhoö. Com efeito, o art. 22º dispõe que ãa capacidade para celebrar contratos de trabalho rege-se pelas regras gerais do direito e pelas normas especiais constantes da presente Lei. Nos casos em que seja exigível carteira profissional, o contrato de trabalho só é válido mediante a apresentação das normas nos termos estabelecidos no número seguinte e em legislação específicaö. O contrato de trabalho celebrado em desobediência ao regime estabelecido naquele artigo é havido por nulo e de nenhum efeito.

Esta norma não fazia parte da Lei anterior.

7. A Lei nova mantém intacto o regime de trabalho de menores da Lei anterior. No entanto, acrescenta um número três, relativamente à Lei anterior no que ao trabalho de pessoas deficientes tange: O art. 28º estatui que õpodem ser estabelecidas, por Lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, medidas especiais de protecção do trabalhador portador de

---

<sup>201</sup> Mais uma vez, surpreende-se aqui a influência que o legislador português exerceu sobre o nosso. A CRP, como fonte jurídica fundamental, consagra nos Títulos II (Direitos, liberdades e garantias) e III (Direitos e deveres económicos) da Parte I (Direitos e Deveres Fundamentais) as normas jurídicas mais relevantes do Direito do Trabalho. Dentro do regime jurídico ordinário, além das normas do direito civil aplicáveis, a título subsidiário, de que se pode destacar o direito das obrigações, o art. 1º do Código do Trabalho enuncia como aplicáveis aos contratos de trabalho, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como os usos laborais que não contrariem o princípio da boa-fé. De resto, o texto da nossa lei sobre os instrumentos de regulamentação colectiva (art. 15º) é *ipso verbis* o texto já usado pelo legislador português (art. 2º, nºs 2, 3 e 4).

deficiência, nomeadamente as relativas à promoção e acesso ao emprego e às condições de prestação da actividade adequada às suas aptidões, excepto se essas medidas implicarem encargos desproporcionais para o empregador.

8. Na secção II do Capítulo III, que versa sobre os sujeitos da relação individual de trabalho, as novidades da nova Lei continuam. Com efeito, temos uma Subsecção III que trata do trabalho do trabalhador estudante, estampada no art. 29º, cujo conteúdo passamos a registar.

- É trabalhador-estudante aquele que presta actividade sob autoridade e direcção do empregador, estando por este autorizado a frequentar, em instituição de ensino, curso para desenvolver e aperfeiçoar as suas aptidões, em especial, as técnico-profissionais.
- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação específica.
- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se do serviço durante o período de prestação de provas de exame, sem perda de remuneração, devendo comunicar ao empregador com antecedência de, pelo menos, 7 dias.

9. Temos ainda na Subsecção IV o regime do trabalhador emigrante que também não fazia parte da Lei anterior.

Pelo art. 30º fixa que no âmbito do direito à livre circulação de pessoas e da sua fixação em território estrangeiro, o trabalhador emigrante tem direito à protecção das autoridades nacionais competentes. O trabalhador emigrante tem os mesmos direitos, oportunidades e deveres dos demais trabalhadores do país estrangeiro onde presta a sua actividade, no quadro dos acordos governamentais celebrados na base de independência, respeito mútuo, reciprocidade de interesses e relações harmoniosas entre os respectivos povos. Compete ao Estado definir, no âmbito das suas relações externas com outros países, o regime jurídico do trabalho migratório. Ao Estado e às instituições públicas ou privadas cabe criar e manter em funcionamento os serviços apropriados e encarregues de proporcionar ao trabalhador emigrante informação sobre os seus direitos e obrigações no estrangeiro, as facilidades de deslocação, bem como os direitos e garantias no regresso ao seu país.

10. Quanto ao trabalhador estrangeiro, a Lei nova acrescenta, à face da Lei anterior, dois números, que representam um novo regime; com efeito, o art. 31º estabelece que o empregador deve criar condições para a integração de trabalhadores moçambicanos qualificados nos postos de trabalho de maior complexidade técnica e em lugares de gestão e administração da empresa. O trabalhador estrangeiro, que exerça uma actividade profissional no território moçambicano, tem o direito à igualdade de tratamento e oportunidades relativamente aos trabalhadores nacionais, no quadro das normas e princípios de direito internacional e em obediência às

cláusulas de reciprocidade acordadas entre a República de Moçambique e qualquer outro país. E sem prejuízo do que acabamos de registar, pode o Estado moçambicano reservar exclusivamente a cidadãos nacionais determinadas funções ou actividades que se enquadrem nas restrições ao seu exercício por cidadão estrangeiro, nomeadamente em razão do interesse público. O empregador, nacional ou estrangeiro, pode ter ao seu serviço, ainda que realize trabalho não subordinado, trabalhador estrangeiro mediante a autorização do Ministro do Trabalho ou das entidades a quem este delegar, excepto nos casos previstos no número seguinte. O empregador consoante o tipo de classificação de empresa, previsto no art. 34º da presente Lei, pode ter ao seu serviço trabalhador estrangeiro, mediante comunicação ao Ministro do Trabalho ou a quem este delegar, de acordo com as seguintes quotas:

- 5% da totalidade dos trabalhadores, nas grandes empresas;
- 8% da totalidade dos trabalhadores, nas médias empresas;
- 10% da totalidade dos trabalhadores, nas pequenas empresas.

Em projectos de investimento aprovados pelo governo, nos quais se preveja a contratação de trabalhadores estrangeiros em percentagem inferior ou superior à prevista no número anterior, não é exigível a autorização de trabalho bastando, para o efeito, a comunicação ao ministério que tutela a área do trabalho, no prazo de 15 dias, após a sua entrada no país.

Os arts. 32º (Restrição à contratação de trabalhador estrangeiro) e 33º (condição para a contratação de trabalhador estrangeiro) correspondem ao regime fixado pela Lei anterior (arts. 172º e 171º, respectivamente). Entretanto, atente-se que o art. 32º possui um nº 3 que é novidade: Sem prejuízo das disposições legais que concedam autorização de entrada e permanência a cidadãos estrangeiros, é vedada a contratação destes quando tenham entrado no país mediante visto diplomático, de cortesia, oficial, turístico, de visitante, de negócios ou de estudante. O trabalhador estrangeiro, com residência temporária, não deve permanecer em território nacional findo o período de vigência do contrato em virtude do qual entrou em Moçambique. O regime constante desta subsecção aplica-se ao trabalho do apátrida em território moçambicano.

11. No art. 34º (Tipos de empresas), temos outras novidades da nova Lei. Para efeitos desta Lei, considera-se grande empresa, a que emprega mais de 100 trabalhadores; média empresa: a que emprega mais de 10 até ao máximo de 100 trabalhadores; pequena empresa: a que emprega até 10 trabalhadores.

12. Outra novidade dá-nos o art. 35º: O trabalhador pode, celebrando um único contrato, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores, desde que entre estes exista uma relação ou que mantenham entre si uma estrutura organizativa comum. Para aplicação do disposto no número anterior, têm de verificar-se, cumulativamente, os seguintes requisitos:

- a) O contrato de trabalho deve constar de documento escrito, em que se indique a actividade a que o trabalhador se obriga, o local e o período normal de trabalho;

- b) A identificação de todos os empregadores;
- c) A identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

Os empregadores beneficiários da prestação de trabalho são solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações emergentes do contrato de trabalho celebrado nos termos dos números anteriores.

13. Na Secção III, sob a epígrafe "Formação do contrato de trabalho", a nova Lei prevê outra novidade: a celebração do contrato promessa de trabalho. O art. 36º dispõe que as partes podem celebrar contrato-promessa de trabalho que só é válido se constar de documento escrito no qual se exprima, de forma inequívoca, a vontade do promitente ou promitentes de obrigar-se a celebrar o contrato de trabalho definitivo, a espécie de trabalho a prestar e a respectiva remuneração. O incumprimento da promessa de trabalho dá lugar à responsabilidade civil nos termos gerais do direito. Não se aplica à promessa de trabalho o disposto no art. 830.º do Código Civil.

14. Na formação do contrato de trabalho, a nova Lei prevê a sujeição à forma escrita para certos contratos. A este respeito, diz o art. 38º que o contrato individual de trabalho está sujeito a forma escrita, devendo ser datado e assinado por ambas as partes e conter as seguintes cláusulas:

- a) Identificação do empregador e do trabalhador;
- b) Categoria profissional, tarefas ou actividades acordadas;
- c) Local de trabalho;
- d) Duração do contrato e condições da sua renovação;
- e) Montante, forma e periodicidade de pagamento da remuneração;
- f) Data de início da execução do contrato de trabalho;
- g) Indicação do prazo estipulado e do seu motivo justificativo, em caso de contrato a prazo;
- h) Data da celebração do contrato e, sendo a prazo certo, a da sua cessação.

Para efeitos da alínea g), a indicação da causa justificativa da aposição do prazo deve fazer-se mencionando expressamente os factos que o integram, estabelecendo-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

O contrato de trabalho a prazo certo não está sujeito a forma escrita, quando tenha por objecto tarefas de execução com duração não superior a noventa dias.

Estão sujeitos a forma escrita, nomeadamente:

- a) Contrato-promessa de trabalho;
- b) Contrato de trabalho a prazo certo de duração superior a noventa dias;
- c) Contrato de trabalho com pluralidade de empregadores;

- d) Contrato de trabalhador estrangeiro, salvo disposição legal em contrário;
- e) Contrato de trabalho a tempo parcial;
- f) Contrato de cedência ocasional de trabalhadores;
- g) Contrato de trabalho em comissão de serviço;
- h) Contrato de trabalho no domicílio;
- i) Contrato de trabalho em regime de empreitada.

Na falta da expressa indicação da data de início da sua execução, considera-se que o contrato de trabalho vigora desde a data da sua celebração.

A falta de forma escrita do contrato de trabalho não afecta a sua validade nem os direitos adquiridos pelo trabalhador, e presume-se imputável ao empregador, que fica automaticamente sujeito a todas as suas consequências legais.

15. Releva o texto do art. 39º, que é também novidade na nova Lei. Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo<sup>202</sup> suspensivo e resolutivo, nos termos gerais do direito.<sup>203</sup> As cláusulas acessórias referentes ao termo resolutivo determinam o prazo certo ou incerto da duração do contrato de trabalho.

16. Vejamos agora, as novidades da nova Lei em matéria da duração da relação do trabalho. Segundo o disposto no art. 41º, o contrato de trabalho pode ser celebrado por tempo indeterminado ou a prazo certo ou incerto. Presume-se celebrado por tempo indeterminado o contrato de trabalho em que não se indique a respectiva duração, podendo o empregador ilidir essa presunção mediante a comprovação da temporalidade ou transitoriedade das tarefas ou actividades que constituam o objecto do contrato de trabalho.

Estas são alterações de vulto em relação à Lei anterior, a qual previa apenas contratos por tempo indeterminado ou por tempo determinado.<sup>204</sup>

17. O primeiro impacto da alteração do regime da duração da prestação do trabalho que esta Lei trouxe é justamente a alteração do período probatório.<sup>205</sup> Com efeito, o art. 47º dispõe que o

<sup>202</sup> Os contratos a termo são os contratos que contêm já uma predeterminação da sua duração. A lei portuguesa admite quer o termo resolutivo legal, quer o convencional. Veja-se esta matéria in Quintas, Paula & Hélder, (2012), *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Almedina, págs. 51 e ss.

<sup>203</sup> O art. 135º do CTP, sob a epígrafe "Condição ou termo suspensivo", refere que "Ao contrato de trabalho pode ser aposta, por escrito, condição ou termo suspensivo, nos termos gerais." O legislador moçambicano, a este texto só teve que acrescentar "do direito". E, de resto, sendo diferentes as epígrafes dos dois preceitos (moçambicano e português), a epígrafe do preceito moçambicano é a mesma Secção VIII do CTP e "Cláusulas acessórias".

<sup>204</sup> Art. 9º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

<sup>205</sup> Na Lei anterior, o período probatório era de trinta dias.

contrato de trabalho por tempo indeterminado pode estar sujeito a um período probatório que não excede a:

- a) 90 dias para os trabalhadores não previstos na alínea seguinte;
- b) 180 dias para os técnicos de nível médio e superior e os trabalhadores que exerçam cargos de chefia e direcção.

O contrato de trabalho a prazo pode estar sujeito a um período probatório que não excede a:

- a) 90 dias nos contratos a prazo certo com duração superior a 1 ano, reduzindo-se esse período a 30 dias nos contratos com prazo compreendido entre 6 meses e 1 ano;
- b) 15 dias nos contratos a prazo certo com duração até 6 meses;
- c) 15 dias nos contratos a termo incerto quando a sua duração se preveja igual ou superior a 90 dias.

Já o art. 48º fixa algumas excepções ao regime regra. Na circunstância, a duração do período probatório pode ser reduzida por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por contrato individual de trabalho.

Na falta de estipulação, por escrito, do período probatório, presume-se que as partes pretenderam excluí-lo do contrato de trabalho.

Finalmente, o art. 49º versa sobre a contagem do período probatório; assim, o período probatório conta-se a partir do início da execução do contrato de trabalho. Durante o período probatório, não se consideram, para efeitos de avaliação do trabalhador, os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença ou de dispensa, bem como os de suspensão contratual, sem prejuízo do direito à remuneração, antiguidade e férias do trabalhador.

18. Na Secção VII do Capítulo III, concretamente no concernente aos Direitos e Deveres das partes, temos outra novidade, que é a inclusão do princípio da mútua colaboração, previsto no art. 57º, segundo o qual o empregador e o trabalhador devem respeitar e fazer respeitar as disposições da Lei, dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e dos códigos de boa conduta, e colaborar para a obtenção de elevados níveis de produtividade na empresa, bem como para a promoção humana, profissional e social do trabalho.

19. As sanções disciplinares previstas no art. 63º da nova Lei do Trabalho são as mesmas que estão previstas na enumeração taxativa do art. 22º da Lei anterior. No entanto, mesmo aqui temos novidades. O art. 63º traz três novos números, aliás relevantes. O empregador pode aplicar, dentro dos limites legais, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de remuneração, até ao limite de 10 dias por cada infracção e de 30 dias, em cada ano civil;<sup>206</sup>
- d) Multa até 20 dias de salário;
- e) Despromoção para a categoria profissional imediatamente inferior, por um período não superior a 1 ano;
- f) Despedimento.

Não é lícito aplicar quaisquer outras sanções disciplinares, nem agravar as previstas no número anterior, em instrumento de regulamentação colectiva, regulamento interno ou contrato de trabalho.

Para além da finalidade de repressão da conduta do trabalhador, a aplicação das sanções disciplinares visa dissuadir o cometimento de mais infracções no seio da empresa, a educação do visado e a dos demais trabalhadores para cumprimento voluntário dos seus deveres.

A aplicação da sanção de despedimento não implica a perda dos direitos decorrentes da inscrição do trabalhador no sistema de segurança social se, à data da cessação da relação laboral, reunir os requisitos para receber os benefícios correspondentes a qualquer um dos ramos do sistema.

20. No tocante à graduação das medidas disciplinares, embora encontremos alguma coincidência de fase entre a segunda Lei e a terceira, temos, também, novidades no que toca à graduação das medidas disciplinares. Assim, a aplicação das medidas disciplinares, previstas nas alíneas c) a f) do nº 1 do artigo anterior õdeve ser obrigatoriamente fundamentada, podendo a decisão ser impugnada, no prazo de 6 meses. A medida disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção cometida e atender ao grau de culpabilidade do infractor, à conduta profissional do trabalhador e, em especial, às circunstâncias em que se produziram os factos. Pela mesma

<sup>206</sup> Não se deve confundir a sanção de **suspensão do trabalho** com perda de remuneração com a figura de **suspensão da relação de trabalho**, prevista e regulada nos arts. 122º e ss da Lei do Trabalho. Sobre a suspensão do contrato de trabalho: o vínculo relaxado, veja-se Amado, João Leal (2013), *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição (Reimpressão), págs. 337 e ss. Deve aqui ser dito aqui, ainda, que o nosso legislador, uma vez mais, parece ter-se inspirado no seu homólogo português. Com efeito, a Secção III do CTP, dedicada à Redução da actividade e suspensão de contrato, admite:

- a suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, prevista nos arts. 296º e 297º;
- a redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador (por motivo de crise empresarial, arts. 298º a 308º; e por encerramento e diminuição temporários de actividade, arts. 309º a 316º);
- a licença sem retribuição (art. 317º);
- a pré-reforma (arts. 318º a 322º).



infracção disciplinar não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar. Não é considerada como mais do que uma sanção disciplinar a aplicação de uma sanção acompanhada do dever de reparação dos prejuízos causados pela conduta dolosa ou culposa do trabalhador. A infracção disciplinar considera-se particularmente grave sempre que a sua prática seja repetida, intencional, comprometa o cumprimento da actividade adstrita ao trabalhador, e provoque prejuízo ao empregador ou à economia nacional, ou, por qualquer outra forma, ponha em causa a subsistência da relação jurídica de trabalho.

O n.º 4, do art. 64º fixa de forma muito precisa a separação das consequências do processo disciplinar em si e da responsabilidade civil pelos danos causados pelo trabalhador, por este se ter comportado com dolo ou com culpa. Este é um traço característico desta Lei, que a anterior não tinha.

21. No art. 65º temos outra novidade ó o procedimento disciplinar. Na Lei anterior não temos artigo equivalente. Este preceito fixa que ãa aplicação de qualquer sanção disciplinar, salvo as previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do art. 63º, deve ser precedida de prévia instauração do processo disciplinar,<sup>207</sup> que contenha a notificação ao trabalhador dos factos de que é acusado, a eventual resposta do trabalhador e o parecer do órgão sindical, ambos a produzir nos prazos previstos na alínea b) do n.º 2 do art. 67º, da presente Lei. A infracção disciplinar prescreve ão prazo de 6 meses, a contar da data da ocorrência da mesma, excepto se os factos constituírem igualmente crime caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da Lei penal. Sem prejuízo do recurso aos meios judiciais ou extrajudiciais, o trabalhador pode reclamar junto da entidade que tomou a decisão ou recorrer para o superior hierárquico, da mesma, suspendendo-se o prazo prescricional, nos termos do art. 56º da presente Lei. A execução da sanção disciplinar tem de ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão proferida no processo disciplinar.

22. Uma outra *nuance* depara-se-nos no art. 66º, n.º 3. Se na Lei anterior, o trabalhador vítima de assédio sexual praticado pelo empregador ou pelo seu mandatário, a indemnização que lhe era devida era dez vezes o seu salário (art. 27º, n.º 3), na nova a indemnização foi elevada em dobro (art. 67º, n.º 3).

---

<sup>207</sup> Em Portugal, é mais ou menos esta a fórmula legislativa, com algumas diferenças, aliás notáveis; com efeito, a aplicação de qualquer sanção ao trabalhador, ainda que diferente da do despedimento, não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador (art. 329º, n.º 6 do CTP). A tramitação das sanções conservadoras correctivas, como sendo, nos termos do art. 328º do CTP, a repreensão, a repreensão registada, a sanção pecuniária, a perda de dias de férias e a suspensão do trabalhador com perda de retribuição ou a tramitação das sanções expulsivas (despedimento sem indemnização ou compensação), devem salvaguardar o direito de defesa do trabalhador. Quanto a esta última, é obrigatório desde logo que se indique a vontade de despedir, nos termos do n.º 1, do art. 353º, do CTP. No fundo, em qualquer dos ordenamentos jurídicos está em causa o respeito pelo princípio do contraditório que nos orienta ã a que depois de ter formulado a acusação contra o trabalhador arguido, seja necessário que o mesmo tenha ou seja concedido oportunidade de intervir no processo, antes de se tomar uma decisão sobre os factos que lhe são imputados, através da sua reacção dando resposta sobre os mesmos, demonstrando a sua responsabilidade pela infracção ou infracções imputadas.õ, como adianta Baltazar Domingos Egídio in Egídio, Baltazar Domingos (2011). *Manual de Processo Disciplinar*, Maputo, Escolar Editora, págs. 41 e ss.

23. No art. 67º encontramos algumas novidades importantes<sup>208</sup>. Nos termos deste artigo, ão comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, confere ao empregador o direito de fazer cessar o contrato de trabalho por despedimentoõ. A aplicação da sanção disciplinar, nos termos do art. 65º, nº 1 da presente Lei, é õobrigatoriamente precedida da instauração de processo disciplinar, que integra as seguintes fases: a) Fase de acusação: após a data do conhecimento da infracção, o empregador tem 30 dias, sem prejuízo do prazo de prescrição da infracção, para remeter ao trabalhador e ao órgão sindical existente na empresa uma nota de culpa, por escrito, contendo a descrição detalhada dos factos e circunstâncias de tempo, lugar e modo do cometimento da infracção que é imputada ao trabalhador<sup>209</sup>; b) Fase de defesa: após a recepção da nota de culpa, o trabalhador pode responder, por escrito, e, querendo, juntar documentos ou requerer a sua audição ou diligências de prova, no prazo de 15 dias, findo o qual o processo é remetido ao órgão sindical para emitir parecer, no prazo de cinco dias; c) Fase de decisão: no prazo de 30 dias, a contar da data limite para a apresentação do parecer do órgão sindical, o empregador deve comunicar, por escrito, ao trabalhador e ao órgão sindical, a decisão proferida, relatando as diligências de prova produzida e indicando fundadamente os factos contidos na nota de culpa que foram dados como provadosõ.

õO processo disciplinar pode ser precedido de um inquérito, que não excede 90 dias, nomeadamente nos casos em que não seja conhecido o autor ou a infracção por ele cometida, suspendendo-se o prazo de prescrição da infracção. Para todos os efeitos legais, o processo disciplinar considera-se iniciado a partir da data da entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Com a notificação da nota de culpa, o empregador pode suspender preventivamente o trabalhador sem perda de remuneração, sempre que a sua presença na empresa possa prejudicar o decurso normal do processo disciplinar.

Se o trabalhador se recusar a receber a nota de culpa, deve o acto ser confirmado, na própria nota de culpa, pela assinatura de dois trabalhadores, dos quais, preferentemente, um deve ser membro do órgão sindical existente na empresa.

Em caso de processo disciplinar instaurado contra trabalhador ausente e em lugar desconhecido, que se presume ter abandonado o posto de trabalho, ou em caso de recusa de recepção da nota de culpa, deve ser lavrado um edital que, durante quinze dias, deve afixar-se num lugar de estilo na empresa, convocando o trabalhador para receber a nota de culpa, e advertindo-lhe de que o prazo, para a defesa, conta a partir da data da publicação do edital.

É proibido o chamamento de trabalhadores, para responder a processo disciplinar, através do jornal, revista ou quaisquer outros órgãos de comunicaçãoõ.

---

<sup>208</sup> A Lei anterior fixava o prazo de sessenta dias (art. 70º, nº 2, alínea a).

<sup>209</sup> Na Lei anterior esse prazo era de dez dias (art. 70º, nº 2, alínea b).

24. O que o Legislador de 1998 chamou de Efeitos da cessação, o de 2007 chamou de Causas da invalidade do processo disciplinar;<sup>210</sup> Com efeito, na Lei nova, o legislador optou por regular a invalidade do processo disciplinar pelo lado das causas. E temos aqui algumas novidades. As causas da invalidade do processo disciplinar vêm elencadas no art. 68º, que preceitua que o processo disciplinar é inválido sempre que: a) Não for observada alguma formalidade legal, nomeadamente a falta dos requisitos da nota de culpa ou da notificação desta ao trabalhador, a falta de audição deste, caso a tenha requerido, a não publicação de edital na empresa, sendo caso disso, ou a falta de remessa dos autos ao órgão sindical, bem como a não fundamentação da decisão final do processo disciplinar; b) Se verifique a não realização das diligências de prova requeridas pelo trabalhador; c) Houver violação dos prazos de prescrição da infracção disciplinar, da resposta à nota de culpa ou de tomada de decisão.

As causas de invalidade do processo disciplinar, previstas neste artigo, com excepção da prescrição da infracção do procedimento disciplinar, e da violação do prazo da comunicação da decisão, podem ser sanadas até ao encerramento do processo disciplinar ou até 10 dias após o seu conhecimento.

Sem prejuízo do que decorre do regime da comunicabilidade das provas, o procedimento disciplinar é independente dos processos-crime e cível, para efeitos de aplicação das sanções disciplinares. Constitui nulidade insuprível, em processo disciplinar, a impossibilidade de defesa do trabalhador arguido, por não lhe ter sido dado conhecimento da nota de culpa, por via de notificação pessoal ou edital, sempre que for caso disso.<sup>211</sup>

25. A impugnação do despedimento pelo trabalhador foi aumentada de 30 dias na Lei anterior (art. 71º; nº 5) para 60 dias na nova (art. 69º, nº 2).

Outra novidade: Na pendência ou no acto preliminar de despedimento, pode ser requerida a providência cautelar de suspensão de despedimento, no prazo de 30 dias a contar da data da cessação do contrato (art. 69º, nº 4 da Lei nova).

---

<sup>210</sup>O legislador moçambicano, tendo-se inspirado no português, condensou em dois artigos (arts. 68º (Causas de invalidade de processo disciplinar) e 69º (Impugnação de despedimento)) o que o seu homólogo português diluiu em 12 preceitos: art. 381º (Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento), art. 382º (Ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador), art. 383º (Ilicitude de despedimento colectivo), art. 384º (Ilicitude de despedimento por extinção do posto de trabalho), art. 385º (Ilicitude de despedimento por inadaptação), art. 386º (Suspensão de despedimento), art. 387º (Apreciação judicial do despedimento), art. 388º (Apreciação judicial do despedimento colectivo), art. 389º (Efeitos da ilicitude de despedimento), art. 390º (Compensação em caso de despedimento ilícito), art. 391º (Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador), art. 392º (Indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador). Dito isto, a condensação por que optou o legislador moçambicano pode cifrar-se em omissões com efeitos práticos de que podemos citar um mero exemplo: a Lei do Trabalho moçambicana apenas prevê o caso de indemnização em substituição a pedido do trabalhador (nº 5, do art. 69º), ignorando por completo a indemnização em substituição de reintegração a pedido do empregador. Será que o legislador moçambicano quis manter inflexível a regra do direito à reintegração, para não corroer o pilar reintegratório da garantia constitucional da segurança no emprego? Será que o legislador moçambicano estará lutando por manter a musculatura do princípio da invalidade do despedimento *contra legem*? Sobre esta matéria, vide Amado, João Leal, OC, págs. 413 e ss.

<sup>211</sup>Por violação do princípio do contraditório (art. 67º, nº2, alínea b). Temos aqui a concretização de um direito fundamental: Art. 85º (Direito à retribuição e segurança no emprego). [í ]. 3. O trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na Lei.

26. Não sendo uma novidade de vulto, apresenta-se na Lei nova o regime da modificação do contrato de trabalho<sup>212/213</sup> com uma nova arrumação e com *nuances*. Disso se ocupam os arts. 70º - 78º, cujo conteúdo passamos a sintetizar.

As relações jurídicas de trabalho podem ser modificadas por acordo das partes ou mediante decisão unilateral do empregador, nos casos e limites previstos na Lei.

Sempre que a modificação do contrato resultar de decisão unilateral do empregador é obrigatória a consulta prévia do órgão sindical da empresa e a sua comunicação ao órgão da administração do trabalho competente.

A modificação das relações de trabalho pode fundar-se em:

- a) Requalificação profissional do trabalhador decorrente da introdução de nova tecnologia, de novo método de trabalho ou da necessidade de reocupação do trabalhador, para efeitos de aproveitamento das suas capacidades residuais, em caso de acidente ou doença profissional;
- b) Reorganização administrativa ou produtiva da empresa;
- c) Alteração das circunstâncias em que se fundou a decisão de contratar;
- d) Mobilidade geográfica da empresa;
- e) Caso de força maior.

---

<sup>212</sup>O que na nossa Lei do Trabalho foi designado de õmodificação do contrato de trabalhoõ, no CTP foi tratado de õmobilidade funcionalõ. Aqui, o empregador não pode exigir do trabalhador a realização de tarefas não compreendidas no objecto do contrato, salvo as excepções referentes ao *ius variandi* funcional do art. 120º, do CTP. Segundo Paula e Helder Quintas *in* Quintas, Paula e Hélder (2012). OC, pág. 99, õí ] além do contrato, também as leis laborais e as convenções colectivas estabelecem limites à subordinação, não só no que respeita ao poder determinativo da função (nos termos da qual, o empregador deve atribuir a cada trabalhador a função mais adequada às sua aptidões e preparação profissional), como também, no que concerne às condições legais a que está sujeita a mobilidade funcional (figura aglutinadora da polivalência funcional e do *ius variandi*)õ. Via de regra, o trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à actividade para que foi contratado (art. 118º, do CTP). Esta regra admite, no entanto, derrogações nos casos em que é legítimo ao empregador exigir ao trabalhador outras tarefas, que não correspondam àquelas para que foi contratado. Confrontando o art. 118º, nº 1 com o art. 120º, ambos do CTP, resulta que a mobilidade funcional assume um carácter verdadeiramente excepcional. Sobre esta matéria, *vide* os detalhes na obra que acabamos de referir nesta nota de rodapé.

<sup>213</sup>Na sua obra Abrantes, José João (2004). *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora, págs. 31-34, o autor já criticava o *ius variandi*, ainda com o actual CTP em anteprojecto. Dizia ele, então, õí ] uma tal possibilidade de alargamento das condições de recurso ao *ius variandi* assume contornos de uma eventual inconstitucionalidade, precisamente por não ser respeitado o mencionado carácter de absoluta excepcionalidade de que o recurso a este instituto se deverá revestir [í ] Também a possibilidade de recurso à mobilidade geográfica (transferência do local de trabalho) pode agora ser alargada por contrato individual [í ] Tal medida, sobretudo se vista em conjugação com algumas das novas regras sobre a flexibilização dos horários de trabalho, pode, segundo cremos, colidir com o conteúdo essencial de certos direitos fundamentais ou o direito à conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiarõ.

Sempre que o trabalhador não concordar com os fundamentos da modificação do contrato compete ao empregador o ónus de prova da sua existência perante o órgão de administração do trabalho, órgão judicial ou de arbitragem.

O trabalhador deve desempenhar a actividade definida no objecto do contrato e não ser colocado em categoria profissional inferior àquela para que foi contratado ou promovido, salvo se verificarem os fundamentos previstos na presente Lei ou mediante o acordo das partes. Sem prejuízo do disposto no número anterior, e salvo acordo individual ou colectivo em contrário, o empregador pode, em caso de força maior ou necessidades produtivas imprevisíveis, atribuir ao trabalhador, pelo tempo necessário, não superior a 6 meses, tarefas não compreendidas no objecto do contrato, desde que essa mudança não implique diminuição da remuneração ou da posição hierárquica do trabalhador.

As condições de trabalho podem ser modificadas por acordo das partes com fundamento na alteração das circunstâncias, caso isso se mostre necessário para a subsistência da relação de trabalho ou contribua para melhorar a situação da empresa, através de uma mais adequada organização dos seus recursos, que favoreça a sua posição competitiva no mercado.

Em nenhum caso é admitida a modificação das condições de trabalho, com fundamento na alteração das circunstâncias, se essa mudança implicar diminuição da remuneração ou da posição hierárquica do trabalhador.

É permitida a mobilidade geográfica de toda, de uma parte ou sector da empresa (nº 1, do art. 74º, da Lei do Trabalho).<sup>214</sup>

A mudança total ou parcial da empresa ou estabelecimento pode implicar a transferência de trabalhadores para outro local de trabalho (nº 2, do art. 74º, da Lei do Trabalho).

---

<sup>214</sup> Aqui temos mais uma matéria em que o nosso legislador se inspirou no seu homólogo português. A transferência do local de trabalho, a que também se denomina por mobilidade geográfica, diz respeito à prestação de trabalho (art. 194º do CTP). Temos transferência definitiva e transferência temporária. O Código prevê ainda (art. 195º) a transferência a pedido do trabalhador. Assiste ao trabalhador, caso prove prejuízo sério, o direito à resolução do contrato de trabalho, cabendo-lhe, nesta circunstância, a compensação prevista no art. 366º, do CTP. Mantendo-se o contrato, uma vez que o trabalhador acatou a ordem da transferência, o empregador deve custear as despesas decorrentes da transferência (art. 194º. Nº 4, do CTP). A transferência a pedido do trabalhador não foi acolhida pelo legislador moçambicano. Ela só ocorre em caso de violência doméstica (art. 195º, nº 1, do CTP).

Lembramos sobre a mobilidade dos trabalhadores, as críticas do Professor José João Abrantes, mesmo antes da entrada em vigor do CTP. «Com as novas regras sobre mobilidade dos trabalhadores, o Código [í ] virá reforçar um pouco mais os poderes patronais de gestão funcional e especial de mão-de-obra, o que é um bom exemplo da perspectiva por ele assumida no que toca às relações entre a lei e a autonomia da vontade, a qual aposta claramente na liberdade contratual, o que nas relações de trabalho, representa necessariamente uma aposta na escolha livre das partes e, portanto, no acréscimo de poder do empregador. Tal pode, segundo cremos, pôr em causa a própria função social deste ramo do Direito, tal como ela é recortada pela Constituição ó a qual eleva à dignidade constitucional os direitos fundamentais de pessoa humana no trabalho» ó in Abrantes, José João (2004). OC, pág. 2001.

O empregador pode transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho, quando ocorram circunstâncias de carácter excepcional ligadas à organização administrativa ou produtiva da empresa, devendo comunicar o facto ao órgão competente da administração do trabalho (nº 1, do art. 75º, da Lei do Trabalho).

A transferência do trabalhador a título definitivo só é admitida, salvo estipulação contratual em contrário, nos casos de mudança total ou parcial da empresa ou estabelecimento onde o trabalhador a transferir presta serviços (nº 2, do art. 75º, da Lei do Trabalho).

A transferência definitiva do trabalhador para outro local de trabalho, fora do seu domicílio habitual, carece de mútuo acordo, caso implique a mobilidade de que resulte prejuízo sério, como seja a separação do trabalhador da sua família (nº 3, do art. 75º, da Lei do Trabalho).

Na falta do acordo, o trabalhador pode rescindir unilateralmente o contrato de trabalho com direito a indemnização prevista no art.130º da presente Lei (nº 4, do art. 75º, da Lei do Trabalho).

O empregador custeia todas as despesas feitas pelo trabalhador, desde que directamente impostas pela transferência, incluindo as que decorrem da mudança de residência do trabalhador e do seu agregado familiar (nº 5, do art. 75º, da Lei do Trabalho).

Passamos a ver como a lei regula os casos de transmissão da empresa ou estabelecimento.<sup>215/216</sup>

Com a mudança de titularidade de uma empresa ou estabelecimento pode o trabalhador transitar para o novo empregador.

A mudança do titular da empresa pode determinar a rescisão ou a denúncia do contrato ou relação de trabalho, havendo justa causa, sempre que:

- a) O trabalhador estabeleça um acordo com o transmitente para manter-se ao serviço deste;

---

<sup>215</sup>Toda esta matéria sobre a transmissão da empresa ou estabelecimento é regulada pelo art. 76º da Lei do Trabalho.

<sup>216</sup>A transmissão do estabelecimento não se assemelha à cessão da posição contratual. Na cessão contratual é exigido sempre o acordo do outro contraente (art. 424º do CC). ãHavendo cessão da posição contratual, o conteúdo do contrato de trabalho mantém-se inalterado (art. 427º, do CC), pois a modificação é meramente subjectiva; deste modo, o trabalhador perante o novo empregador (cessionário) continua com a mesma categoria, antiguidade, vencimento, etc., que tinha na relação com a anterior entidade patronal (cedente) ã, nas palavras de Pedro Romano Martinez, *in* , Martinez, Pedro Romano (2010). *Direito do Trabalho*, 5ª Edição, págs. 825-826. ãNa transmissão do estabelecimento, ã como nos lembram Paula e Helder Quintas *in* Quintas, Paula & Helder (2012). OC, págs. 102-103, ão transmissário sucede na posição jurídica do transmitente, prescindindo-se da concordância do trabalhador, embora para este a identidade do empregador possa ser relevante, fala-se numa certa *coisificação* do trabalhador. O trabalhador não é, naturalmente, obrigado a manter-se na relação contratual, a lei concede-lhe o direito de se desvincular livremente, mas tal solução só fará sentido para aqueles trabalhadores que perderam interesse na manutenção da relação, não, evidentemente, para os que mantêm esse interesse í uma tal obrigação de prosseguir a relação laboral com o transmissário poria em causa os direitos fundamentais do trabalhador, designadamente a sua liberdade de escolher a entidade para quem quer trabalharí ã.

- b) O trabalhador, no momento da transmissão, tendo completado a idade da reforma, ou por reunir os requisitos para beneficiar da respectiva reforma, a requeira;
- c) O trabalhador tenha falta de confiança ou receio fundado sobre a idoneidade do adquirente;
- d) O adquirente tenha intenção de mudar ou venha a mudar o objecto da empresa, nos 12 meses subsequentes, se essa mudança implicar uma alteração substancial das condições de trabalho.

Havendo transmissão de uma empresa ou estabelecimento de um empregador para outro, os direitos e obrigações, incluindo a antiguidade do trabalhador, emergentes do contrato de trabalho e do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho existentes passam para o novo empregador. O novo titular da empresa ou estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas no último ano de actividade da unidade produtiva anterior à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham já cessado, nos termos da Lei, à data da referida transmissão. O regime da transmissão de empresa ou estabelecimento é aplicável, com as necessárias adaptações às situações de cedência de parte da empresa ou estabelecimento, cisão e fusão de empresas, cessão de exploração ou arrendamento de estabelecimento. Para efeitos da presente Lei, considera-se empresa, estabelecimento ou parte destes toda a unidade produtiva apta a desenvolver uma actividade económica.

O transmitente e o adquirente devem, previamente, informar e consultar os órgãos sindicais de cada uma das empresas ou, na falta destes, a comissão dos trabalhadores ou a associação sindical representativa, da data e motivos da transmissão e das projectadas consequências da transmissão. O dever de informar recai sobre o adquirente e o transmitente, que podem mandar afixar um aviso nos locais de trabalho comunicando aos trabalhadores a faculdade de, no prazo de 60 dias, reclamarem os seus créditos, sob pena de caducidade do direito de os exigir. Em caso de rescisão do contrato de trabalho fundada em comprovado prejuízo sério decorrente da mudança de titularidade da empresa ou estabelecimento, assiste ao trabalhador o direito a indemnização prevista no art. 130º da presente Lei.<sup>217</sup>

O legislador prevê ainda a cedência ocasional de trabalhador.<sup>218</sup>

Entende-se por contrato de cedência ocasional de trabalhador aquele por via do qual se disponibiliza, eventual e temporariamente, trabalhador do quadro de pessoal próprio do cedente para o cessionário, passando o trabalhador a subordinar-se juridicamente a este, mas mantendo o seu vínculo contratual com o cedente.

---

<sup>217</sup>O art. Art. 285º, do CTP, regula os efeitos da transmissão da empresa ou estabelecimento, transpondo a Directiva nº 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001 (garantia dos direitos dos trabalhadores face a transferência ou fusões de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos), que revogou a Directiva 77/187, de 14 de Fevereiro de 1977, que havia sido alterada, por sua vez, pela Directiva 98/50/CE, do Conselho.

<sup>218</sup>O legislador tratou de aglutinar a matéria sobre a cedência ocasional de trabalhador no art. 78º da Lei do trabalho.

A cedência ocasional de trabalhadores só é permitida se for regulada em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nos termos de legislação específica ou como se segue.

A prestação de actividade em regime de cedência ocasional do trabalhador depende da verificação cumulativa dos seguintes pressupostos:

- a) Existência de um contrato de trabalho entre o empregador cedente e o trabalhador cedido;
- b) Ter a cedência em vista fazer face a aumento de trabalho ou a mobilidade de trabalhadores;
- c) Consentimento, por escrito, do trabalhador cedido;
- d) A cedência não exceder 3 anos e, nos casos do contrato a prazo certo, não ir para além do período de duração deste.

O trabalhador é cedido ocasionalmente, mediante a celebração de um acordo entre cedente e cessionário, donde conste a concordância do trabalhador, regressando este à empresa do cedente logo que cesse o referido acordo ou a actividade do cessionário.<sup>219</sup>

## 27. A Lei nova introduz no mercado de trabalho as agências privadas de emprego.

O art. 79º define como agência privada de emprego toda a empresa em nome individual ou colectivo, de direito privado, que tem por objecto a cedência temporária de um ou mais trabalhadores a utilizador, mediante a celebração de contrato de trabalho temporário e de utilização. O exercício da actividade da agência privada de emprego carece de autorização prévia do Ministro que tutela a área do Trabalho ou a quem ele delegar, nos termos estabelecidos em legislação específica.

Acabamos de ver o que releva na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto em relação à Lei nº 8/98, de 20 de Agosto.

---

<sup>219</sup> Na cedência ocasional, um trabalhador de determinada empresa passa a desenvolver a sua actividade noutra empresa, sob a direcção deste empregador, mantendo a relação contratual com a primeira empresa, que continua a ser a entidade empregadora. Esta estrutura triangular, em que um trabalhador de uma empresa trabalha para outra entidade sob as ordens desta última, só pode subsistir ocasionalmente, isto é, de modo temporário. Finda a cedência ocasional, o trabalhador volta a prestar a sua actividade junto do empregador; ou seja, regressa à sua empresa. A cedência ocasional constitui, normalmente, um meio de uma empresa fazer face a excedentes temporários de mão-de-obra e de outra beneficiar de trabalho de trabalho, em regra especializado, sem arcar com os encargos da contratação de trabalhadores. Diferentemente, a cedência definitiva com idêntica estrutura triangular pressuporia que o trabalhador de uma empresa, mantendo o laço contratual com esta, passasse, definitivamente, a trabalhar em outra empresa. Neste caso, como a cedência era definitiva, o trabalhador não mais voltaria a trabalhar para o seu empregador, pelo que tal figura jurídica não é admissível. *in* Martinez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 834 e ss. O legislador português admite o recurso à cedência ocasional de trabalhadores dentro dos apertados limites dos arts. 288º e ss do CTP, em que se encontra vedada a cedência definitiva. Parece ter sido esta a fonte de inspiração do legislador moçambicano.



Porque o grosso das *nuances* seguintes coincide com o plano de nosso trabalho, iremos seguir a estrutura e o modo de análise da Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto, percorrendo o trilho usado para as Leis nº 8/95, de 14 de Dezembro e nº 8/98 de 20 de Julho.

Uma nota importante deve ser aqui repetida, desde já. Tratando-se da Lei do Trabalho em vigor, a Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto, ao longo da sua análise, investimos a favor dela, mais tempo, mais espaço, mais comparação com a realidade que lhe é mais próxima (a portuguesa), e alguma discussão dogmática de alguns dos seus institutos, do que o fizemos com as leis anteriores, com o fito de entendermos a sua génese/história, o seu espírito e o seu campo de aplicação.

### ❖ **Duração e interrupção da prestação do trabalho**

A duração do trabalho tem sido um dos temas mais debatidos no hodierno Direito do Trabalho.<sup>220</sup> Como frisa o Professor Pedro Romano Martinez, após a extinção das corporações, com a industrialização, proliferaram as situações clamorosas, em que a duração do dia de trabalho era frequentemente superior a doze horas e uma das principais reivindicações dos trabalhadores tem sido a redução do número das horas de trabalho diário e semanal.<sup>221</sup>

Entende a Professora Maria do Rosário Palma Ramalho que ão se pode completar a descrição da situação jus laboral do trabalhador sem se proceder à respectiva delimitação temporal. E esta delimitação passa pelo estudo do tempo do trabalho e dos tempos de não trabalho. O primeiro traduz o tempo no decurso do qual o trabalhador está adstrito à execução da sua actividade laboral ou se encontra disponível para essa execução. O tempo de trabalho pode ser organizado de diversas maneiras, pelo que urge apreciar os conceitos do período normal de trabalho diário, horário de trabalho e período de funcionamento, a apresentação dos problemas relativos ao horário de trabalho, aos intervalos de descanso e à isenção de horário e o estudo dos temas do trabalho extraordinário, por turnos e nocturno. O segundo identifica as mais diversas situações em que o trabalhador não está a executar a sua prestação, pelas mais diversas razões. Assim, há que analisar as matérias do período semanal de trabalho e do descanso semanal, anual ou férias,

---

<sup>220</sup> O tempo de trabalho consubstancia um factor de organização da empresa, ãcabendo ao empregador combinar e coordenar os elementos produtivos, planificando-os no tempo e no espaço, de acordo com as exigências de funcionamento da organização produtiva: se a entidade empregadora necessita de 8 horas de trabalho/dia, o trabalhador não poderá pretender executar a sua prestação de forma a realizar 12 horas num dia e 4 noutro. Igualmente, essa planificação empresarial exige muitas vezes que tal execução comece e acabe em horas certas, em função dos ciclos e ritmos produtivos da organização. É relativamente a este dois aspectos (distribuição do trabalho no tempo e determinação do momento em que deve ser prestado) que se colocam os problemas de horário de trabalho. Estão, porém, tão intimamente ligados à dimensão quantitativa que muitos se referem às questões de duração de trabalho como se fossem de horário de trabalho in Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, págs. 499 e ss.

<sup>221</sup> Martinez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 560 e ss.

dos feriados, e ainda as ausências do trabalhador do local de trabalho durante o tempo de trabalho, ou seja, faltas.<sup>222</sup>

Afinal, pergunta-se, qual a razão desta preocupação, tanto ao nível dos sistemas jurídicos nacionais como ao nível internacional, e quer ao nível das fontes heterónimas (com a disciplina legal das principais questões colocadas na matéria), como das fontes laborais autónomas (o tempo de trabalho é uma das matérias mais tocadas pelos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho e também pelos parceiros sociais em sede da concertação social)?

O Professor João Leal Amado relembra as magníficas palavras de Fernando Pessoa: «O patrão Vasques. Tenho muitas vezes, inexplicavelmente, a hipnose do patrão Vasques. *Que me é esse homem, salvo o obstáculo ocasional de ser dono das minhas horas, num tempo diurno da minha vida*».<sup>223</sup> Ao rubricar um contrato, o trabalhador não vende o seu corpo, nem a sua alma, senão o seu tempo. Trata-se aqui de uma preocupação que tem acompanhado o Direito do Trabalho desde o seu nascimento, *a de limitar o tempo de trabalho, proteger o equilíbrio físico e psíquico do trabalhador, tutelar a sua saúde, garantir os seus períodos de repouso, salvaguardar a sua disponibilidade, assegurar a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, em suma criar e preservar a própria noção de tempo livre, de tempos de não trabalho durante a execução do contrato que não reduzem aos períodos indispensáveis ao sono reparador*.<sup>224</sup>

Logo *a priori*, será prudente dizer que a nossa Lei do Trabalho decidiu-se pela divisão entre Duração da prestação do trabalho (Secção IX do Capítulo III) e Interrupção da prestação do trabalho (Secção X do Capítulo III). Vamos analisar esta divisão.

Esta matéria passa, como já se disse acima, pelo estudo do tempo do trabalho e dos tempos de não trabalho. O primeiro reflecte o tempo no decurso do qual o trabalhador está adstrito à execução da sua actividade laboral ou se encontra disponível para essa execução. O segundo identifica as mais diversas situações em que o trabalhador não está a executar a sua prestação, pelas mais diversas razões, e é comumente chamado de tempo ou período de descanso. Ora, primeiro que tudo, interrupção de prestação do trabalho pode não coincidir com descanso. Vejamos o caso da interrupção da prestação do trabalho em virtude de uma simulação de evacuação no quadro de treinamento da segurança no trabalho. Será este exercício descanso? É claro que não. Mas ele é uma interrupção. O nosso legislador usou o termo interrupção do trabalho para se referir ao intervalo de descanso (art. 88º) que interrompe o período normal de trabalho. Mas usa a expressão interrupção da prestação do trabalho, mais adiante, para se referir ao período de descanso.

E isto decorre já da falta de rigor na conceptualização dos termos. De facto, havia que fixar com clareza o sentido de tempo de trabalho, período de trabalho, período de descanso, horário de

<sup>222</sup>Ramalho, Maria do Rosário Palma, (2009), *Direito do Trabalho, Parte II ó Situações Laborais Individuais* ó 3ª Edição, Almedina, págs. 525 e ss.

<sup>223</sup>Amado, João Leal (2013). OC, pág. 269.

<sup>224</sup>Conforme, João Leal (2013). OC, págs. 269 e 270.

trabalho e período de funcionamento. A fronteira entre estes termos, por vezes não é nítida na nossa Lei do Trabalho. A sua dispersão não ajuda muito a ter o entendimento claro que estes termos clamam. Veja-se, no art. 87º, o legislador determina que o horário de trabalho resulta da determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho, incluindo a dos intervalos de descanso. Afinal, é intervalo de descanso ou interrupção do trabalho, como vem no art. 88º?

O legislador português tratou, de forma pragmática, de arrumar estas matérias na secção da duração e organização do tempo de trabalho do CTP, começando justamente por fixar o entendimento que se deve ter por cada uma das figuras aqui em apreço. Assim, o art. 197º foi dedicado a definir o tempo de trabalho; o art. 198º define o período normal de trabalho; o art. 199º dá-nos a noção de período de descanso; o art. 200º define o que é horário de trabalho; finalmente, o art. 201º fixa o entendimento que se deve ter de período de funcionamento. Ora, esta conceitualização, acompanhada de uma arrumação logo no início da regulação dos institutos sobre que versa a secção, inibe o uso indistinto dos termos, a sua dispersão entre secções e, o mais importante, demarca as fronteiras entre uns e outros.

O tempo de trabalho compreende duas partes, nomeadamente, o tempo de trabalho efectivo (o número de horas de trabalho efectivo a que o trabalhador se obriga a prestar ao empregador ou, ainda, o tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo ao empregador ou se encontra à sua disposição, conforme dispõe o art. 84º da Lei do Trabalho e os períodos de inactividade equiparáveis ao tempo de trabalho, nomeadamente as interrupções e os intervalos previstos no art. 88º desta mesma lei). Desta forma, o trabalho efectivo é integrado não apenas pelo desempenho da prestação (tempo durante o qual o trabalhador presta serviço efectivo), mas também pelo tempo de disponibilidade para o trabalho (tempo durante o qual o trabalhador se encontra à disposição do empregador). Não existindo na lei disposição que defina tempo de descanso, como acontece com o ordenamento jus laboral português,<sup>225</sup> podemos *a contrario sensu* defini-lo como sendo o período em que o trabalhador não está vinculado a prestar trabalho ao empregador e nem se encontra à disposição daquele.

Postas estas considerações de ordem doutrinal, passamos a analisar o tempo de trabalho na perspectiva do objecto do nosso trabalho.

Os limites do período normal de trabalho concebidos pelo art. 85º, n.ºs 1 e 2, da nova Lei são os mesmos que o art. 28º, n.ºs 1 e 2 da Lei anterior fixava. No entanto, a nova Lei possui 3 *nuances*, a saber:

---

<sup>225</sup> O art. 199º do CTP define o período de descanso como sendo aquele que não seja tempo de trabalho.

1. O período normal de trabalho não pode ser superior a 48 horas por semana e 8 horas por dia.<sup>226</sup>
2. Contudo, o período normal de trabalho diário pode ser alargado até 9 horas, sempre que ao trabalhador seja concedido meio-dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal prescrito no art. 95º da presente Lei.
3. (*Nuance*) Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o período normal de trabalho diário pode ser excepcionalmente aumentado até ao máximo de 4 horas sem que a duração do trabalho semanal exceda 56 horas, só não contando para este limite o trabalho excepcional e extraordinário prestado por motivo de força maior.<sup>227</sup>
4. (*Nuance*) A duração média de 48 horas de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos máximos de 6 meses.<sup>228</sup>
5. (*Nuance*) O apuramento da duração média do trabalho semanal, referido no número anterior, pode ser obtido por meio de compensação das horas anteriormente prestadas pelo trabalhador, através da redução do horário de trabalho, diário ou semanal.
6. Os estabelecimentos que se dediquem a actividades industriais, com excepção dos que laborem em regime de turnos, podem adoptar o limite de duração do trabalho normal de 45 horas por semana a cumprir em 5 dias da semana.
7. Todos os estabelecimentos, com excepção dos serviços e actividades destinados à satisfação de necessidades essenciais da sociedade previstos no art. 205º da Lei do Trabalho, bem como os estabelecimentos de venda directa ao público, podem, por motivos de condicionamento económico ou outros, adoptar a prática de horário único.
8. O empregador deve dar conhecimento de novos horários de trabalho ao Ministério que tutela a área do trabalho através da sua representação mais próxima até ao dia 15 do mês posterior ao da sua adopção, observando as normas definidas na presente Lei e demais legislação em vigor sobre a matéria.

---

<sup>226</sup>Esta estatuição resulta do art. 85º da nova Lei do Trabalho, sob a epígrafe "Limites do período normal de trabalho, justamente a mesma epígrafe do Código de Trabalho Português, do art. 203º, em que se inspirou o legislador moçambicano. O nº 1 deste artigo dispõe que o período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana.

<sup>227</sup>Esta disposição do nº 3 do art. 85º da Lei do Trabalho moçambicana inspira-se, *mutatis mutandi*, do disposto no art. 204º do CTP, sob a epígrafe "Adaptabilidade por regulamentação colectiva". Diz o nº 1 deste preceito: "Por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite diário estabelecido no nº 1 do artigo anterior pode ser aumentado até quatro horas e a duração do trabalho semanal pode atingir sessenta horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior".

<sup>228</sup>O legislador português, que inspirou o legislador moçambicano, fixa que, sem prejuízo dos limites máximos do período normal do trabalho fixados no art. 203º e das excepções aos limites máximos do período normal de trabalho, previstas no art. 210º, a duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que não ultrapasse dois meses ou, na falta deste, num período de referência de quatro meses, ou de seis meses nos casos previstos no nº 2 do art. 207º.

Quanto à interrupção do trabalho verifica-se um ligeiro desvio à condição do nº 1 do art. 31º da Lei anterior. Com efeito o art. 88º da nova Lei do Trabalho dispõe que o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas<sup>229</sup>, sem prejuízo dos serviços prestados em regime de turnos. Os instrumentos de regulamentação colectiva podem estabelecer duração e frequência superiores para o intervalo de descanso referido no número anterior.<sup>230</sup> No horário de trabalho contínuo é obrigatoriamente respeitado um intervalo de descanso não inferior a meia hora, que é contabilizado como duração efectiva do trabalho.

Um novo traço distingue a Lei nova da anterior, já em relação ao trabalho extraordinário. O art. 90º regula que cada trabalhador pode prestar até 96 horas de trabalho extraordinário por trimestre, não podendo realizar mais de 8 horas de trabalho extraordinário por semana, nem exceder duzentas horas por ano.<sup>231</sup>

Já no concernente ao trabalho nocturno, encontramos uma *nuance* notável no art. 91º. Considera este preceito trabalho nocturno o que for prestado entre as vinte horas de um dia e a hora de início do período normal de trabalho do dia seguinte, exceptuando-se o trabalho realizado em regime de turnos, previsto no artigo seguinte.<sup>232</sup>

Já em relação ao trabalho em regime de turnos, temos, também, um acréscimo importante, fixado pelo art. 92º, que estatui que os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que prestem serviços que, pela sua natureza, não podem ser interrompidos, devem ser organizados de forma a conceder aos trabalhadores um período de descanso compensatório para além do período de descanso semanal.<sup>233</sup>

---

<sup>229</sup> Redacção inspirada do CTP. O nº 1 do art. 213º, sob a epígrafe "Intervalo de descanso", dispõe que o período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas.

<sup>230</sup> O texto do nº 1 do art. 31º da Lei nº 8/98, de 20 de Junho vinha assim redigido: "O período normal do trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, após o máximo de cinco horas de trabalho consecutivo".

<sup>231</sup> O *numerus clausus* do art. 90º da nova Lei corresponde à subsecção VII do CTP, dedicada ao Trabalho Suplementar, composta por três artigos: o art. 226º (Noção de trabalho suplementar), art. 227º (Condições de prestação de trabalho suplementar) e art. 228º (Limites de duração do trabalho suplementar). Ou seja, aquilo que a nova Lei do Trabalho moçambicana aglutinou num único artigo, o legislador português dividiu-o em três artigos, começando pela noção, a qual ainda envolve a descaracterização de trabalho suplementar, para depois fixar as condições de admissibilidade do trabalho suplementar e fixar os limites, em função do tamanho da empresa envolvida, microempresa, média ou grande, tipo de contrato, dia de descanso.

<sup>232</sup> Verifica-se, também aqui, que o legislador moçambicano dedicou apenas um artigo ao trabalho nocturno, por contraposição do legislador português, de quem se inspira, salvo as *nuances* introduzidas, que dedicou a subsecção VI ao "Trabalho Nocturno", dividindo esta matéria em três artigos distintos: o art. 223º (Noção de trabalho nocturno), art. 224º (Duração do trabalho de trabalhador nocturno) e art. 225º (Protecção de trabalhador nocturno). Releva tem este último número, por não fazer parte da fórmula legislativa do legislador ordinário moçambicano. Entendendo o legislador português que o trabalho do trabalhador nocturno é realizado em condições diferentes das normalmente oferecidas por uma jornada de trabalho que se realiza durante o dia de sol, procurou aquele proporcionar ao trabalhador algumas condições de protecção, desde exames de saúde gratuitos e sigilosos, avaliação dos riscos inerentes à actividade e protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho.

<sup>233</sup> Mais uma vez, o legislador moçambicano aglutinou num único artigo a previsão do trabalho por turnos, enquanto o CTP, de que se inspira aquele, dividiu esta matéria em três artigos: o art. 220º (Noção de trabalho por turnos), art. 221º (Organização de turnos) e art. 222º (Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho). Relevante se mostra este último número, que dá protecção especial aos trabalhadores que estão adstritos ao trabalho por turnos, dados os riscos daqui decorrentes, proporcionando-lhes um nível de protecção acima do normal, garantindo-lhes meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde compatíveis com a sua natureza e, para o cúmulo, consubstanciando em contra-ordenação grave a violação do

A Lei nova prevê nos arts. 93º e 94º a prestação de trabalho a tempo parcial, situação sem paralelo na Lei anterior.

O primeiro preceito começa mesmo por definir o trabalho a tempo parcial como *o* aquele em que o número de horas a que o trabalhador se obriga a prestar em cada semana ou dia não excede 75% do período normal de trabalho praticado a tempo inteiro.

O limite percentual referido no número anterior pode ser reduzido ou aumentado por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. O número de dias ou de horas de trabalho a tempo parcial deve ser fixado por acordo escrito, podendo, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias de semana, sem prejuízo do descanso semanal. O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, devendo conter a indicação do período normal de trabalho diário ou semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo inteiro. É aplicável ao trabalho a tempo parcial o regime consagrado nesta Lei do Trabalho ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho desde que, pela sua natureza, a actividade a prestar não implique o trabalho a tempo inteiro. O trabalhador a tempo parcial não pode ter tratamento menos favorável do que os trabalhadores a tempo inteiro, numa situação comparável, salvo quando motivos ponderosos o justificarem.

O regime moçambicano do contrato de trabalho a tempo parcial, reduzido a dois artigos, corresponde ao português<sup>234</sup>, ressalvadas algumas *nuances*.

Agora vamos ver a *nuances* que a Lei nova apresenta no domínio de interrupção do trabalho.

O art. 96º, sobre feriados obrigatórios, contempla um acréscimo, *in fine*. Com efeito, sempre que o dia feriado coincida com o domingo, a suspensão da actividade laboral fica diferida para o dia seguinte, **salvo nos casos de actividades laborais que, pela sua natureza, não possam ser interrompidas**.<sup>235</sup>

Uma outra nuance, contém-na o art. 97º - compete ao Ministro que tutela a área do trabalho conceder a tolerância ponto, que, em todo o caso, deve ser anunciada com, pelo menos, 2 dias de antecedência.

A concessão da tolerância de ponto confere ao trabalhador o direito de suspender a prestação da actividade laboral, sem perda de remuneração. O direito à suspensão do trabalho não abrange as actividades que, pela sua natureza, não possam sofrer interrupção.

---

acima disposto. O legislador moçambicano entendeu não incluir estes aspectos específicos, preferindo regulá-los nas disposições gerais. Seria de desejar que o legislador do trabalho moçambicano regulasse o trabalho nocturno com a mesma minúcia que o português, por forma a proteger o trabalhador que executa o seu trabalho neste regime.

<sup>234</sup> O trabalho a tempo parcial é regulado no CTP em sete preceitos, nomeadamente, art. 150º (Noção de trabalho a tempo parcial), art. 151º (Liberdade de celebração de contrato de trabalho a tempo parcial), art. 152º (Preferência na admissão para o trabalho a tempo parcial), art. 153º (Forma e conteúdo de contrato de trabalho a tempo parcial), art. 154º (Condições de trabalho a tempo parcial), art. 155º (Alteração da duração do trabalho a tempo parcial) e art. 156º (Deveres do empregador em caso de trabalho a tempo parcial).

<sup>235</sup> O n.º 3, do art. 37º da Lei anterior não trazia a parte boldada.

A matéria sobre feriados prevista na nossa Lei do Trabalho é equivalente ao regime do CTP sobre esta mesma matéria, com as devidas adaptações.<sup>236</sup>

Em matéria de duração e interrupção da prestação do trabalho, podemos concluir que a Lei do trabalho moçambicana foi inspirada no CTP, com as necessárias adaptações.

Salvo pequenos desvios e acréscimos face à Lei anterior, as duas Leis seguem o regime das 8 horas de trabalho por dia e 48 horas por semana imposto pela Convenção nº 1 da OIT sobre a duração do trabalho nos estabelecimentos industriais, de 1919, que já analisamos na vez que coube à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, pelo que para lá recomendamos a sua Leitura. Idêntico regime, viria a ser fixado para a Convenção nº 30.

Quanto ao descanso semanal, as duas Leis se equivalem no regime e as duas, aliás as três, contando com a primeira, inspiram-se na Convenção nº 14 da OIT sobre o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, de 25 de Outubro de 1921, vista na análise da primeira Lei de trabalho, pelo que para essa parte remetemos a Leitura.

Sem prejuízo da conformidade da Legislação moçambicana com as Convenções da OIT, como acabamos de ver, a pergunta que urge colocar é esta ó esta conformidade vai de encontro com o que acontece com o dia-a-dia da duração do trabalho? Será pertinente esta pergunta?

Sim, porque uma coisa é o que a Lei estipula (e até está quite com as Convenções da OIT). A outra, não menos importante, é o cumprimento do que ela estipula.

Vejamos, a partir de um pequeno exemplo, como Moçambique pode ser, em alguns casos, um País formalmente quite com o conteúdo das Convenções da OIT, mas encontrar-se em estado do inadimplemento, ao mesmo tempo. Parece um paradoxo, mas esta pode ser a realidade.

Observemos a Tabela 6, que ilustra uma Escala de Serviço para os Oficiais de Permanência e seus Adjuntos no mês de Setembro de 2012, do Comando da Polícia da República de Moçambique ó Cidade de Maputo.

---

<sup>236</sup>O legislador português regula os feriados na Subsecção IX, justamente sob a epígrafe "Feriados", nos artigos 234º (Feriados obrigatórios), 235º (Feriados facultativos) e 236º (Regime dos feriados).

**Tabela 6.** Escala de Serviço para oficiais de permanência e seus adjuntos no mês de Setembro de 2012



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

MINISTÉRIO DO INTERIOR

COMANDO DA PRM-CIDADE DE MAPUTO

DIRECÇÃO DE ORDEM E SEGURANÇA PÚBLICAS

DEPARTAMENTO DE OPERAÇÕES

**ESCALA DE SERVIÇO PARA OFICIAIS DE PERMANÊNCIA E SEUS ADJUNTOS NO MÊS DE SETEMBRO DE 2012**

N/O	NOME COMPLETO	CATEGORIA	FUNÇÃO	DIAS DE SERVIÇO	CONTACTO
1º		Superintend. da Polícia	Oficial de Permanência	12, 15, 18, 19, 23, 26, 29, 02/10	
		Subinspector da Polícia	Adj. Of. Permanência	05, 08, 11, 14	
2º		Adj. Superint. da Polícia	Oficial de Permanência	13, 16, 19, 21, 24, 27, 20, 03/10	
		subinspector da Polícia	Adj. Of. Permanência	06, 09, 12, 15	
3º		Adj. Superintend. da Polícia	Oficial de Permanência	11, 14, 17, 20, 22, 25, 28, 01/10	
		Inspector da Polícia	Adj. Of. Permanência	04, 07, 10, 13	
4º		Adj. Superint. Polícia	Oficial de Permanência	Férias	

Maputo, a 01 de Setembro de 2012



Desta Escala, podemos perceber que cada oficial da Polícia trabalha, como oficial de Permanência, 13 dias por mês. O trabalho é feito em 24 horas consecutivas em cada um dos 13 dias. Isto quer dizer que cada Oficial, só como Oficial de Permanência, trabalha 312 horas por mês. Ora, a Lei do Trabalho e as Convenções da OIT estipulam 8 horas de trabalho por dia e 48 horas por semana. Se consideramos que temos em média 4,3 semanas por mês, teremos, então, 206,4 horas de trabalho por mês para o cumprimento da nossa Lei do Trabalho e das Convenções da OIT. Isto, em termos aritméticos, significa que aqueles oficiais trabalham 105,6 horas acima dos limites mensais admitidos pela nossa legislação e pelas Convenções da OIT. E só estamos a falar da Escala de Serviço para Oficiais de permanência, porque aqueles oficiais ainda cumprem o trabalho de rotina nas suas subunidades quando não estão escalados para oficiais de permanência.

E convirá dizer que o recurso ao trabalho por turnos não deverá ser levado ao extremo.

O horário por turnos assume uma importância e pertinência que transcende o quadro identitário e de caracterização do trabalho realizado. De facto, ele não se limita a ser penoso; por si só introduz, através das suas convenções de realização e dos seus impactos a médio prazo, um factor acrescido de perigo relativamente aos que são já decorrentes da tecnologia e processos manipulados. De facto, a laboração em turnos acarreta significativos impactos sobre a saúde e o comportamento, que diminuem as capacidades para uma rápida e adequada reacção às situações de emergência. A sistemática alteração do ciclo circadiano não só provoca cansaço e perturbações de sono, como conduz a dificuldades de concentração e de memorização, para além de potenciar a irritabilidade. É assim diminuída a capacidade individual de resposta a



acontecimentos inesperados, podendo igualmente ser afectado o ambiente de trabalho ó o que, por sua vez, fragiliza a capacidade de resposta colectiva. O próprio *stress* resultante tanto das características do trabalho desempenhado quanto do horário laboral, embora favoreça a atenção e a rapidez de resposta quando é sentido de forma moderada, potencia depois disso a precipitação e a diminuição da capacidade de julgamento ó e, assim, acções desnecessárias ou desadequadas que podem agravar o problema cuja detecção lhe deu origem.<sup>237</sup>

Quantos mais domínios de trabalho da administração pública, de que a Polícia da República de Moçambique é exemplo, em que os limites da duração de trabalho estipulados pela Lei do Trabalho e pelas Convenções da OIT não são respeitados, antes sendo violados por excesso? Este é um caso em que se pode afirmar que o Estado moçambicano se apresenta formalmente quite com as disposições legais internas e com as Convenções da OIT, mas que é, simultânea e praticamente violador daqueles mesmos limites, que ele próprio assumiu e determinou ou ratificou.

Finalmente, a maioria dos trabalhadores moçambicanos vai ao serviço e volta dele em condições de transporte sem a dignidade humana expectável. Primeiro que tudo, é que os trabalhadores prolongam a sua jornada de trabalho em filas para apanhar o transporte. Isto acarreta a consequência de que a duração efectiva do trabalho se prolongue para além das 8 horas diárias ou das excepções previstas na lei. Depois, e isso nos parece mais greve, a segurança que esses transportes oferecem é de níveis muito baixos e, nos últimos tempos, tende a agravar-se. Vejamos as figuras seguintes.

---

<sup>237</sup>Veja-se a este respeito, Granjo, Paulo (2004). *Trabalhamos sobre um Barril de pólvora*. Imprensa de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, págs. 91 e ss.



Figura 6.



Figura 7.



Figura 8.



Figura 9.

---

As figuras 6, 7, 8 e 9, colhidas ao longo do mês de Setembro, de 2012, que ainda são o apanágio das ruas em 2015 na Cidade de Maputo, a capital de Moçambique, e no resto do país, mostram as condições em que muitos trabalhadores vão aos seus centros de trabalho e regressam deles para os locais das suas residências habituais.

As figuras 6, 7 e 8 mostram o processo de entrada de passageiros para as camionetas de transporte. Enquanto o transportador não ver a camioneta cheia, não arranca para a marcha do destino. Este processo alarga a jornada efectiva de trabalho para os trabalhadores. A figura 9, de uma carrinha em plena marcha, elucida as condições de risco extremo em que os trabalhadores viajam: excesso de peso transportado, excesso de passageiros, ausência da barras de protecção, etc. E se a carrinha trava bruscamente? Mais uma tragédia nas estradas deste país.

As carrinhas aqui fotografadas destinam-se ao transporte de carga e não de passageiros. Quanto às condições de segurança, vamos apenas parafrasear: “Uma imagem fala por mil palavras”.

A legislação vigente, ao contrário do que sucedia com a colonial, é omissa em relação ao transporte dos trabalhadores. O Estado, por sua vez, não tem conseguido responder à demanda do transporte público. A consequência é este quadro. Ainda que apenas formalmente, a legislação colonial era mais protectora do trabalhador neste domínio particular do transporte dos trabalhadores, do que a actual. Aliás, a omissão legislativa nesta dimensão, viola algumas Convenções da OIT. Só para lembrar, vamos transcrever alguns trechos dessas Convenções.

Na Convenção de 1930, o art. 17º, nº 3 diz que “as autoridades competentes deverão assegurar-se: que as viagens dos trabalhadores para irem ao local do trabalho e voltar, serão organizadas pela administração, sob sua responsabilidade e à sua custa, e que serão feitas utilizando, na maior medida possível, todos os meios de transporte disponíveis”.

Na Convenção de 1936 esta matéria é tratada nos arts. 19º e 20º que regulam, respectivamente, a forma como os transportes devem ser organizados e o pagamento das despesas que estes implicam.

Diz o primeiro que “os recrutadores ou o patrão devem, sempre que possível, transportar os trabalhadores recrutados até ao local de trabalho. A autoridade competente deve tomar todas as medidas necessárias para que:

- a) Os veículos ou barcos utilizados para transporte dos trabalhadores sejam constantemente adaptados a este fim, que ofereçam boas condições de higiene e uma capacidade de transporte suficiente;
- b) Quando os trabalhadores devem passar a noite no caminho, que tenham sido previstas instalações apropriadas;
- c) Quando se trata de longos trajectos a percorrer, que todas as disposições necessárias tenham sido tratadas para assegurar aos trabalhadores cuidados médicos e um bem-estar suficiente.

1. Quando os trabalhadores recrutados devem percorrer longas distâncias a pé para se dirigir ao local de trabalho, a autoridade deve tomar todas as medidas necessárias a fim de que:

- a) A duração das etapas quotidianas seja compatível com a manutenção de saúde e das forças dos trabalhos;
- b) Quando a deslocação de mão-de-obra imponha tais medidas, campos de repouso ou posto de etapa sejam estabelecidos em lugares convenientes ao longo das estradas principais, que sejam conservados em estado de limpeza suficiente e que permita prestar cuidados médicos indispensáveis.

Diz o segundo que “as despesas de viagem dos trabalhadores recrutados até ao lugar de trabalho, bem como as despesas para a sua protecção durante a viagem, devem incumbir ao recrutador ou ao patrão. O recrutador ou o patrão deve fornecer aos trabalhadores recrutados tudo o que

necessitem para a sua manutenção durante a viagem, até ao local do trabalho e, principalmente, segundo as condições locais, víveres suficientes e apropriados, água potável, utensílios de cozinha e combustíveis, vestuários e cobertores. Este artigo aplica-se aos trabalhadores recrutados por trabalhadores recrutadores na medida considerada possível pela autoridade presenteö.

### ❖ Remuneração do trabalho

O art. 108º da nova Lei cura do conceito e princípios gerais na mesma linha do art. 47º da Lei anterior, mas apresenta no nº 5, que equivale ao nº 4 do art. 47º, uma *nuance* que, a propósito do nosso trabalho devemos analisar com detalhe. Fixa este nº que ão governo, **ouvida a Comissão Consultiva de Trabalho**, estabelece o salário ou os salários mínimos nacionais aplicáveis a grupos de trabalhadores por conta de outrem cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua protecçãoö.<sup>238</sup>

A menção da CCT não aparece despropositada. Ela é resultado da influência da OIT, como vamos demonstrar seguidamente.

Vamos começar a nossa demonstração, por via da indicação do facto de a OIT ter aprovado uma Convenção que cura de consultas tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais do trabalho, sobre a qual nos vamos ocupar a seguir.

- **Convenção nº 144, de 27 de Junho de 1976** (Convenção sobre Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho, 1976)

Vejamos quais são os preceitos desta Convenção que moldam a legislação moçambicana no domínio das consultas tripartidas relativas.

Pelo art. 1º, os termos ãorganizações representativas significam as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores que gozem do direito à liberdade sindicalö.

O art. 2º cria o tal compromisso que os Estados Membros fazem com a OIT. Assim, qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção ãcompromete-se a pôr em prática processos que assegurem consultas eficazes entre os

---

<sup>238</sup>O nº 4 do art. 47º integrava o mesmo texto do nº 5 que acabamos de enunciar, mas sem a parte boldada.

representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores sobre as questões relativas às actividades da organização Internacional do Trabalho enunciadas no art. 5º, parágrafo 1º, desta Convenção. A natureza e a forma dos processos previstos no parágrafo 1º do presente artigo serão determinadas, em cada país, de acordo com a prática nacional, após consulta das organizações representativas, se as houver, e se esses processos ainda não tiverem sido estabelecidos.

Para aplicação dos processos visados pela presente Convenção, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores serão livremente escolhidos pelas suas organizações representativas, se as houver. Os empregadores e os trabalhadores estarão representados em pé de igualdade em todos os organismos por meio dos quais se efectuarem as consultas (art. 3º).

O art. 5º fixa que os processos visados pela presente Convenção deverão ter como objecto consultas sobre:

- As respostas dos governos aos questionários sobre os pontos inscritos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projectos de textos que deverão ser discutidos pela Conferência;
- As propostas a apresentar à autoridade ou autoridades competentes relativamente à apresentação às mesmas das convenções e recomendações, de acordo com o artigo 19º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;
- O novo exame, em intervalos apropriados, de Convenções não ratificadas e de recomendações a que ainda não se tenha dado cumprimento, para estudar as medidas que poderão tomar-se a fim de promover a sua execução e a sua ratificação, se for caso para isso;
- As questões que podem ser levantadas pelos relatórios a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho de acordo com o art. 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;
- As propostas relativas à denúncia de Convenções ratificadas.

Pela sua pertinência a actualidade, Moçambique ratificou esta convenção através da resolução nº 4/94, de 25 de Agosto, publicada no B.R, nº 34, I Série, Quinta-feira, de Agosto de 1994.

Vejamos como foi argumentada a proposta para a ratificação desta Convenção na AR pelo CM<sup>239</sup>, segundo dados que colhemos da Biblioteca da Assembleia da República.

6.4. Convenção 144 - Consultas tripartidas- actividades com a OIT (1976) - a par e complementarmente às exigências do tripartismo da Convenção 150, sobre a administração do trabalho, esta Convenção 144 obriga a que se estabeleçam consultas efectivas entre representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores relativamente à preparação e

---

<sup>239</sup> Assembleia da República, 8ª Sessão, Projecto de Resolução que ratifica as Convenções nºs 87, 98, 122 e 144 da OIT, 1994, Código de arquivo A.1.9-780, Biblioteca da AR.

aplicação das normas internacionais do trabalho. É o seguinte o objecto das consultas tripartidas:- respostas dos governos aos questionários relativos aos pontos incluídos na ordem do dia da conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos governos sobre os projectos de texto que se deviam discutir durante a conferência; - as propostas a serem apresentadas às autoridades competentes em relação à submissão dos instrumentos adoptados de conformidade com o art. 19º da Constituição da OIT; a revisão periódica das Convenções não ratificadas; as questões que podem ser colocadas no relatório sobre as Convenções ratificadas, em virtude do art. 22º da Constituição da OIT; as propostas para denúncia das Convenções ratificadas. A Convenção estabelece que a natureza e a forma dos procedimentos de consulta devem definir-se de acordo com a prática nacional depois das consultas às organizações representativas de empregadores e trabalhadores que participam em pé de igualdade no organismo em que se praticam tais consultas. Esta Convenção 144 tem já 54 ratificações, sendo 12 em África, designadamente: Malawi, Tanzânia, Suazilândia, Zâmbia e Zimbabwe. No nosso país, as consultas tripartidas sobre as actividades com a OIT têm sido feitas através de correspondência regular, mas sobretudo por ocasião da preparação de relatórios e das respostas aos questionários. Com a criação da CCT, propomo-nos integrar numa das suas subcomissões especializadas que se ocuparão, entre outras, das questões relacionadas com a OIT, a CAT, a SALC. [í ]ö

Ao mesmo tempo, e por consequência, o Estado moçambicano, cria a Comissão Consultiva do Trabalho, através do Decreto nº 7/94, de 9 de Março.

Se fôssemos a usar a estilística, diríamos que este Decreto é filho da Convenção nº 144 da OIT. O seu conteúdo concretiza, por sua vez, o conteúdo normativo daquela, como podemos observar.

#### ▪ **Decreto nº 7/94, de 9 de Março (Cria a CCT)**

Vamos mencionar apenas o conteúdo dos principais artigos deste Decreto.

O art. 1º determina a criação da CCT destinada a promover o diálogo e a concertação social no âmbito das políticas económicas, sociais e do trabalho emanados do governo.

A CCT é de composição e representação tripartida e integra representantes das estruturas governamentais e das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

A CCT tem por função analisar e dar parecer sobre questões fundamentais do funcionamento da economia, com particular incidência sobre as de domínio sócio laboral.

O art. 2º, por sua vez, determina as atribuições da CCT:

- a) Apreciar e pronunciar-se sobre as políticas de reestruturação e de desenvolvimento económico e social, bem como sobre as medidas tendentes à sua implementação, através da

emissão de pareceres que lhe sejam solicitados e da submissão ao governo de proposta e recomendação da sua própria iniciativa para o normal funcionamento da economia e o desenvolvimento harmonioso das relações laborais;

b) Promover o concurso das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores para a definição, nomeadamente das políticas de salários e preços, emprego e formação profissional, de higiene e segurança no trabalho, protecção e segurança social;

c) Apreçar e pronunciar-se sobre os relatórios e informação relacionados com os instrumentos normativos da OIT;

d) Assegurar a representação tripartida do país na Conferência Internacional do Trabalho, nas reuniões da Comissão do Trabalho da OUA e em outras reuniões relacionadas com as atribuições da Comissão;

A CCT, no quadro das suas competências, é instada a observar e a tomar em consideração os indicadores macroeconómicos do momento e outros de manifesto relevo de modo que as recomendações sugeridas sejam exigíveis no plano prático.

Antes de avançarmos com a nossa demonstração, vamos deixar duas notas.

A primeira ó Do disposto no Decreto nº 7/94, de 9 de Março, podemos extrair a ilação de que o tripartismo que caracteriza a OIT à face de todas as outras organizações internacionais, passa a ser uma realidade em Moçambique.

A segunda ó As políticas de salários e preços, emprego e formação profissional, de higiene e segurança no trabalho, protecção e segurança social, alínea b) do nº 1 do art. 2º do Decreto 7/ 94, de 9 de Março, deixam de ser monopólio do governo e passam a contar com o concurso das estruturas governamentais e das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

Voltando a lançar mão à nossa metáfora de mãe e filho (Convenção nº 144 da OIT e Decreto nº 7/94, de 9 de Março), vamos ampliá-la para o parto da segunda metáfora, a de neto. Com efeito, do art. 2º, nº 1, alínea b), deste Decreto, nasceu uma nova realidade em Moçambique.

É pois, deste ñetoõ que dedicaremos o nosso próximo tempo e o espaço a seguir.

Em 2007, a 33ª Sessão do CM aprovou o ñProcesso de fixação dos Salários mínimos por sectores de actividade<sup>240</sup>, que consta dos Anexos ao presente trabalho, como Anexo nº 15.

Ao processo de fixação dos salários mínimos é anexo um *Memorandum* de Entendimento entre as três partes envolvidas (Anexo 16).

Para a materialização deste processo, os Ministros das Finanças, Planificação e Desenvolvimento e do Trabalho publicaram um Diploma Ministerial (Anexo 17).

---

<sup>240</sup>Ministério de Trabalho, O processo de Fixação dos Salários Mínimos por Sectores de actividade, aprovado na 33ª sessão do Conselho de Ministros, ISCOS, 2007.

E para demonstrarmos a influência da OIT neste processo, vamos incluir no nosso trabalho o Relatório da República de Moçambique à OIT a respeito da Convenção nº 144 da OIT, sobre Consultas Tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho (Anexo 18), que obtivemos no processo de pesquisa junto do Ministério do Trabalho.

Como se pode constatar deste Relatório, as alíneas b) e c) e o art. 1º comunicam à OIT os actos praticados em relação às Consultas Tripartidas e sobre a discussão do salário mínimo nacional implementando a partir de 2007.

Quisemos com esta demonstração, fundamentar a relevância do nº 5 do art. 108º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, por incluir uma notável nuance à face da Lei anterior, que determina a audição da CCT pelo governo no processo de fixação do salário ou dos salários mínimos, o que representa a inclusão do tripartismo na fixação dos salários mínimos em Moçambique. Está aqui demonstrado, de forma paradigmática, como a OIT exerce influência decisiva sobre Direito do Trabalho moçambicano. De 2008 aos dias que correm, a fixação anual dos salários mínimos tem seguido este processo. Para o ano de 2012, após ter sido cumprido este processo todo, os salários mínimos aprovados foram publicados através do B.R. nº 23, I SÉRIE, de Quarta-feira, 6 de Junho de 2012, que edita os Diplomas Ministeriais nºs 77/2012, 78/2012, 79/2012, 80/2012, 81/2012, 82/2012, 83/2012 e 84/2012, atinentes ao reajustamento dos salários para os trabalhadores que desenvolvem actividades integradas nos sectores 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8, respectivamente. E, pelos vistos, esta prática veio para ficar.

Em termos de prestações adicionais à remuneração de trabalho, a Lei nova comporta algumas *nuances*, ainda que o regime seja praticamente o mesmo da lei anterior.

Segundo o art. 109º, constituem prestações adicionais ao salário base, nomeadamente, os abonos para falhas e os subsídios de refeição e as participações no capital social; A base de cálculo da indemnização por cessação do contrato de trabalho integra apenas o salário base e o bónus de antiguidade, salvo se as partes acordarem a integração de outras prestações adicionais.

As modalidades de remuneração, também, constam do mesmo regime nas duas Leis, mas a nova, a par da remuneração por rendimento e por tempo, comporta uma terceira - a mista.

O art. 110º estabelece que as modalidades de remuneração são as seguintes:

- a) Por rendimento;
- b) Por tempo;
- c) Mista.

A remuneração mista é aquela que é feita em função do tempo e acrescida de uma parcela variável em função do rendimento do trabalhador.

O regime dos descontos na remuneração continua inalterado. A nova Lei, no entanto, traz uma inovação, no art. 114º, segundo o qual o empregador e os trabalhadores podem acordar outros



descontos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho. Tem sido prática, por exemplo, a intuição em muitas empresas do fundo social, sendo que os descontos para o mesmo são feitos e retidos na fonte e depois canalizados ao fundo.

Nos regimes remuneratórios especiais, a Lei nova comporta um acréscimo em face da anterior. O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho correspondente prestado durante o dia (art. 115°).

- O que o legislador moçambicano chamou de Remuneração do trabalho, o CTP catalogou de Retribuição e outras prestações patrimoniais. Apesar das diferenças de nomenclaturas, não se pode negar a inspiração do primeiro relativamente ao segundo, salvas as *nuances* e adaptações à sua realidade, face à realidade do segundo, ainda, por exemplo, sob influência eclesiástica; basta referir o subsídio de Natal, obrigatório no ordenamento jurídico português, inexistente no moçambicano, até pela sua laicidade.<sup>241</sup>

- **Crítica à tutela da remuneração no ordenamento jurídico moçambicano**

A remuneração desempenha, indubitavelmente, uma função alimentar, como já foi há muito reconhecido pela OIT, na esteira do art. 10°, nº 2, da Convenção nº 95 (Protecção do salário), segundo o qual o salário deve ser protegido contra a penhora ou a cessão na medida considerada necessária para assegurar o sustento do trabalhador e da sua família. Não é por acaso que a CRM consagra dentro de si um dispositivo que tutela este importante direito do trabalhador. Com efeito o art. 85° da CRM, sob a epígrafe "Direito à retribuição e segurança no emprego", no seu nº 1 fixa que "todo o trabalhador tem direito à justa remuneração" e, por isso mesmo, a própria CRM fixa, no nº 1 do art. 84° (Direito ao trabalho) que "o trabalho constitui direito e dever de cada cidadão". Dever porque ele é fonte de subsistência da pessoa humana. A CRM limita-se a este dispositivo no tocante à tutela da remuneração. Já no direito português esta tutela constitucional é mais ampla. Com efeito, o nº 2 do art. 59° da CRP estabelece que "incumbe ao Estado assegurar a retribuição a que os trabalhadores têm direito". O nº 3 deste preceito acrescenta que "os salários gozam de garantias especiais". Seria de desejar que o legislador moçambicano dispusesse no mesmo sentido.

- **Os créditos salariais como créditos privilegiados**

Na Lei do trabalho, pode-se encontrar um preceito dedicado especialmente à tutela da remuneração, sob a epígrafe "Garantia Salarial". De acordo com este preceito, o trabalhador é considerado credor privilegiado em relação às remunerações, que lhe forem devidas, referentes ao período anterior à declaração da falência ou liquidação, nos casos de falência ou liquidação

---

<sup>241</sup> O art. 263° do CTP fixa que o trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano. Será prudente acrescentar que nos termos do art. 6° da Lei nº 11/2013, de 28 de Janeiro, durante o ano de 2013 suspende-se a vigência da norma constante da parte final deste nº 1.

judicial (art. 120º, nº 1). Aquelas remunerações devem ser pagas integralmente antes que os credores ordinários possam reivindicar a sua quota-parte, exceptuando-se o Estado (nº 2 daquele preceito). De acordo com o art. 733º CC, o privilégio creditório é a faculdade que a lei, em atenção à causa do crédito, concede a certos credores, independentemente do registo, de serem pagos com preferência a outros. O CC distingue entre privilégios mobiliários e imobiliários (art. 735, nº 1). Os privilégios mobiliários podem ser ainda gerais ou especiais. São gerais, se abrangerem o valor de todos os bens móveis existentes no património do devedor à data da penhora ou de acto equivalente; são especiais, quando compreendem só o valor de determinados bens móveis (art. 735, nº 2). Por fim, os privilégios imobiliários estabelecidos no CC são sempre especiais (art. 735, nº 3).

Não temos na nossa Lei do Trabalho uma qualificação expressa do estatuto de que gozam os créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessão, o que se pode traduzir em postergação dos direitos do trabalhador, que decorrem das classificações que acabamos de ver acima. Como tratar os créditos do trabalhador moçambicano, para efeitos de graduação de créditos? Gozam de privilégio mobiliário geral? Especial?

Não é o que sucede com o legislador português, que arrumou esta matéria do modo cirúrgico no art. 333º, do CTP, sob a epígrafe «Privilégios creditórios», ao abrigo do qual os créditos do trabalhador, emergentes do contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessão, gozam dos seguintes privilégios creditórios (nº 1 deste preceito): privilégio creditório geral e privilégio especial sobre bem imóvel do empregador no qual o trabalhador presta a sua actividade, respectivamente, fazendo-se a graduação pela seguinte ordem (nº 2 daquele mesmo preceito): o crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes de crédito referido no nº 1 do art. 747º, do CC; o crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes de crédito referido no art. 748º CC e de crédito relativo a contribuição para a segurança social.

Assim, os créditos laborais pertencentes ao trabalhador gozam de privilégio mobiliário geral, devendo ser graduados antes de todos os créditos referidos no art. 747º CC, como já resulta do nº 2, alínea a) do art. 333º do CTP. Isto tem como consequência o seguinte: os créditos laborais prevalecerão sobre os demais créditos com privilégio mobiliário geral. Também prevalecerão sobre os créditos com privilégio mobiliário especial previstos naquele preceito do CC, só cedendo perante os privilégios por custas legais, *ex vi* art. 746º CC.<sup>242</sup>

Em síntese, e segundo Paula e Hélder Quintas.<sup>243</sup>

1. Graduação dos créditos salariais, segundo o art. 333º do CTP:

Quanto ao privilégio mobiliário geral concedido pela al. a), do nº 1, do art. 333º, do CTP, os créditos laborais são graduados antes dos créditos do art. 747º, nº 2, al. a), do CC.

<sup>242</sup>Sobre esta matéria, *vide* Amado, João Leal (2013). OC, pág. 234.

<sup>243</sup>Sobre esta matéria, *vide* Quintas, Paula & Hélder Quintas (2012). OC, págs. 96 e 97.

### Graduação

1º - Créditos por despesas de justiça (art. 746, do CC);

2º - Créditos laborais (art. 333º, nº 2, al. a), do CTP);

3ª - Créditos do art. 747ª, alíneas a) a e), do CC;

4º - Créditos previstos no art. 737º, do CC.

2. - Já o privilégio imobiliário especial concedido aos créditos laborais pela al. b), do nº 1, do art. 333º, do CTP, é graduado antes dos:

- Créditos do Estado (o agora imposto municipal sobre transmissões (Ex contribuição predial), e o imposto municipal sobre transmissões onerosas de imóveis (ex-imposto de sisa/ex-imposto sobre sucessões e doações), nos termos da al. a), do nº 1, do art. 748º, do CC;

- Créditos das autarquias locais, (imposto municipal sobre transmissões), nos termos da al. a), do nº 1, do art. 748º, do CC;

- Preferindo ainda sobre a designação de rendimentos, a hipoteca ou o direito de retenção, ainda que anteriores, nos termos do art. 751º do CC.

### Graduação

1º - Créditos por despesas de justiça (art. 746º do CC);

2º - Créditos laborais (art. 333º, nº 2, al. b), do CTP);

3º - Créditos do Estado (art. 748º, nº 1, al. a), do CC);

4º - Créditos das autarquias locais (art. 748º, nº 1, al. b), do CC)ö.

#### • **Descontos na remuneração**

Outra tutela da retribuição constante da Lei do Trabalho, encontramos-la no art. 114º que proíbe qualquer desconto ou retenção da remuneração do trabalhador, na pendência do contrato de trabalho, sem o seu consentimento, exceptuando-se aqui os descontos a favor do Estado, da Segurança Social, decisão judicial transitada em julgado ou decisão arbitral, ou decorrente da aplicação de multa por infracção disciplinar, prevista na alínea d), do art. 63º da Lei do Trabalho, os descontos acordados entre o empregador e os trabalhadores em instrumentos de regulamentação colectiva, contanto que em todos estes casos os descontos nunca excedam um terço da remuneração mensal do trabalhador; cá está, uma vez mais, o fim alimentício da retribuição, para garantir o seu sustento e de sua família.

- **Imprescritibilidade dos créditos salariais na pendência do contrato de trabalho**

Mais uma tutela da retribuição pode ser encontrada na nossa Lei do Trabalho. Com efeito, na vigência e no decurso da situação laboral, os créditos devidos pela execução do contrato ou decorrentes da sua violação não prescrevem. Esta conclusão resulta do disposto no art. 56º, nº 1 da Lei do Trabalho, que dispõe que o todo o direito resultante do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação prescreve no prazo de seis meses, a partir do dia da sua cessação, salvo disposição legal em contrário.<sup>244</sup>

- **Renúncia da retribuição**

Encontramos na nossa Lei do Trabalho mais uma norma expressa que tutela a retribuição, mais concretamente a que impede a hipótese de renúncia ao direito de perceber a retribuição, total ou parcialmente. Com efeito, o nosso ordenamento jus laboral proíbe a renúncia da retribuição.<sup>245</sup> O mesmo não sucede com o ordenamento português, de que a primeira se inspira. Não encontramos no ordenamento jus laboral português norma expressa que impeça a renúncia à remuneração. Não nos parece, não obstante, que se possa admitir tal hipótese. É este o entendimento da doutrina. Ou seja, como no-lo diz o Professor Pedro Romano Martinez, não será lícita a remissão da dívida do empregador feita por acordo com o trabalhador. Depois de auferir a retribuição, o trabalhador poderá dispor da quantia auferida a título de salário como lhe aprouver, mas antes de isso acontecer, tal disposição está limitada.<sup>246</sup> A generalidade dos direitos de crédito pode extinguir-se através da renúncia do respectivo titular, exigindo-se, via de regra o consentimento do devedor para que essa renúncia produza efeitos, conforme dispõe o art. 863º CC. Solução diversa ocorre em relação ao direito à retribuição. Aqui não é admissível a renúncia prévia do direito à retribuição, a não ser que ela ocorra após a extinção do vínculo contratual.<sup>247</sup>

- **Penhora da retribuição**

Outra norma que consubstancia tutela da retribuição no nosso ordenamento jus laboral é o nº 4, do art. 114º da Lei do Trabalho que fixa que em caso algum o valor dos descontos na

---

<sup>244</sup>No entanto, este prazo pode ser suspenso, quando pelas partes do contrato haja sido proposta uma acção judicial ou processo de arbitragem pelo incumprimento do mesmo. Igualmente, o prazo de prescrição se suspende, por quinze dias, quando o trabalhador tiver apresentado, por escrito, recurso hierárquico na empresa, ou quando qualquer das partes do contrato tiver apresentado, por escrito, reclamação ou recurso, junto do órgão da administração do trabalho. As excepções acima resultam das alíneas. a) e b), do nº 3, do art. 56º da Lei do Trabalho. Já o nº 4 deste preceito acrescenta que todos os prazos a que se refere a Lei do Trabalho são contados em dias consecutivos de calendário.

<sup>245</sup>Art. 121º, da Lei do Trabalho (Irrenunciabilidade do direito à remuneração) ó São nulas as cláusulas pelas quais o trabalhador renuncie ao direito à remuneração ou em que se estipule a prestação gratuita do trabalho ou que tornem o pagamento da remuneração dependente de qualquer facto incerto".

<sup>246</sup>Vide a este respeito Martinez, Pedro Romano (2010). OC, pág. 652 e ss.

<sup>247</sup>Vide a este respeito Xavier, Bernardo da Gama Lobo *et al* (2011). *Manual de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa, págs. 679 e 680.

remuneração pode exceder um terço da remuneração mensal do trabalhador. Atendendo à natureza alimentícia da retribuição, o juiz, segundo o seu prudente arbítrio, fixará a parte penhorável do rendimento do trabalhador nunca acima de um terço da sua retribuição mensal. Parece ser esse o sentido daquela disposição específica dos descontos na remuneração.

No caso português, como dispõe o art. 824º, nº 1, alínea a), do CPC, ão podem ser penhorados dois terços dos vencimentos ou salários auferidos pelo executado. Atendendo às condições económicas do executado, o juiz, segundo o seu prudente arbítrio, fixará a parte penhorável do rendimento do trabalhador entre um terço e um sexto do salário (art. 824º, nº 2, do CPC). A CRP garante a todos os cidadãos uma retribuição mínima (art. 59º, nº 2, alínea a). Pode-se, pois, sustentar que a penhorabilidade da retribuição só se possa concretizar para além do montante fixado para o salário mínimo; não obstante não o referir expressamente, parece ser esse o sentido do nº 3, do art. 824º, do CPC.<sup>248</sup>

Mais não encontramos na nossa lei em matéria de tutela da remuneração do trabalho. Estão esgotas as garantias salariais? A resposta é não. Vejamos que outras garantias mais poderiam e deveriam ser consignadas na Lei do Trabalho, de que resultaria uma mais-valia para a tutela da remuneração do trabalho.

- **Irredutibilidade salarial**

Poderia o empregador diminuir a retribuição do trabalhador nas actuais circunstâncias legislativas moçambicanas? Sem uma tutela específica neste domínio, sim, poderia fazê-lo, até por acordo. O legislador português, para obviar este fenómeno, decidiu-se pela previsão no CTP (art. 129º, nº 1, alínea d), do princípio da irredutibilidade da retribuição, no sentido de não poder ser diminuída a retribuição do trabalhador, nem por via de acordo, salva raras excepções previstas na lei. ãA irredutibilidade da retribuição só diz respeito ao chamado salário nominal e já não ao salário real. Este último poderá diminuir por força da inflação monetária, por exemplo. A irredutibilidade salarial também não impede a diminuição ou extinção de certas prestações retributivas. Por exemplo, a compensação por trabalho nocturno pode deixar de ser devida se o trabalhador passar a exercer a tarefa de dia.<sup>249</sup>

Portanto, como sintetizam Paula Quintas e Hélder Quintas, na sua obra *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, decorre do art. 129º, nº 1, alínea d), do CTP, ãa retribuição não pode ser reduzida pelo empregador, nem mesmo com o consentimento do trabalhador, incidindo sobre a chamada retribuição escrita, ou seja, aquilo que, nos termos do contrato, das

---

<sup>248</sup> Vide a este respeito Martinez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 654 ó 655.

<sup>249</sup> Sobre esta matéria, veja-se Martinez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 649 e ss.

normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho (art. 258º, nº 1, do CTP).<sup>250</sup>

Vamos agora deixar uma nota acerca da influência da OIT sobre o Direito do Trabalho português. Ao longo das nossas leituras, não nos escapou à vista a remissão que o Professor Pedro Romano Martinez, na sua obra *Direito do Trabalho*, faz à Convenção nº 95 (1949), ratificada por Portugal em 1981, a propósito da protecção da remuneração, numa das raras vezes que vimos a assunção aberta e expressa dessa influência pela doutrina portuguesa.<sup>251</sup>

- **Cessão da retribuição**

Nos termos do art. 577º CC, ao credor seria lícito ceder o crédito salarial a terceiros sem consentimento do devedor. No ordenamento jurídico moçambicano nada pode obstar à concretização desse poder. No art. 280º do CTP, faz-se a previsão da insusceptibilidade de cessão de créditos remuneratórios, como forma de limitar aquele poder concedido pelo CC ao credor. Todavia, o trabalhador, como credor, só pode ceder crédito à retribuição na parte em que o mesmo seja penhorável.<sup>252</sup>

- **Compensação da retribuição**

Determina-se, no art. 279º, nº 1, do CTP, que o empregador não pode compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador. No fundo, estamos em face de uma excepção ao princípio geral do art. 847º do CC, mas que só opera unilateralmente e na pendência do contrato de trabalho. A entidade patronal não pode invocar a compensação, mas essa faculdade não é retirada ao trabalhador. Depois de cessar o vínculo laboral deixa de se justificar a limitação constante do art. 279º, nº 1, do CTP, podendo livremente invocar-se a compensação, nos termos do art. 847º do CC.<sup>253</sup>

O legislador moçambicano é omissivo relativamente a esta matéria, não havendo limitação expressa do princípio geral do art. 847º do CC. Como consequência, a entidade patrimonial poderia invocar a compensação na pendência do vínculo laboral.

---

<sup>250</sup> Vide a este respeito Quintas, Paula & Hélder Quintas (2012). OC, pág. 93.

<sup>251</sup> Esta assunção pode ser vista in Martinez, Pedro Romano (2010). OC, pág. 649

<sup>252</sup> Vide a este respeito Martinez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 653- 655

<sup>253</sup> Sobre a inadmissibilidade da compensação, vide Martinez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 653 e 654; e Quintas, Paula & Hélder Quintas, (2012), OC, pág. 93

- **Efeitos gerais do incumprimento do contrato de trabalho**

*Quid juris* quando o empregador não paga a retribuição na data do vencimento à face do ordenamento jus laboral moçambicano? Bastarão as disposições gerais do CC? Todos assistimos no nosso país a greves e outras manifestações por incumprimento do pagamento das retribuições na data de vencimento, por um mês, por 2 e, por vezes, por muito mais. Para inibir a mora no cumprimento da obrigação de pagar a retribuição, o legislador português consagrou no CTP um regime específico a que apelidou de efeitos gerais do incumprimento do contrato do trabalho.<sup>254</sup>

Outrossim, o CTP adoptou dois mecanismos novos, que correspondem a garantias eficazes de realização de créditos laborais, ou antes, como diz o Professor Pedro Romano Martinez, òum reforço da garantia de cumprimento de créditos laborais com maior probabilidade de célere efectivação do direito do trabalhador a perceber prestações pecuniáriasö. No art. 334º do CTP prevê-se a òresponsabilidade solidária de sociedades coligadas com o empregador inadimplente pelo incumprimento de prestações pecuniárias emergentes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessaçãoö. Já no art. 335º do CTP estabelece-se, igualmente uma òresponsabilidade solidária de sócios e dirigentes societários pela mesma situação de incumprimento, desde qua a sua causa lhes seja imputávelö. Finalmente, institui-se o òFundo de Garantia Salarialö, de modo a assegurar o pagamento dos salários dos últimos seis meses. Cabe ao Fundo o òpagamento de tais retribuições em caso de situação económica difícil ou insolvência da empresa empregadoraö, nos termos estabelecidos nos arts. 317º e ss da LECT.<sup>255</sup>

I - O regime de remuneração do trabalho previsto na Lei do Trabalho de Moçambique equivale ao regime de retribuição e outras prestações patrimoniais do CTP, salvas as devidas e necessárias adaptações.

No que tange à tutela da remuneração, após analisarmos a nossa Lei do Trabalho, concluímos estarem nela tuteladas situações jus laborais, umas expressamente e outras de modo implícito. Constatamos ainda que, mesmo nestas matérias, o nosso legislador continua a inspirar-se do legislador português. Ainda assim, existem áreas tutelares da retribuição que o CTP contempla, que o nosso legislador deixou de lado, enfraquecendo as garantias salariais.

É o seguinte o regime tutelar da retribuição expressamente plasmado na nossa Lei do Trabalho:

---

<sup>254</sup> Art. 323º, nº 1 ó A parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à outra parte; nº 2 ó O empregador que faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias é obrigado a pagar os correspondentes juros de mora à taxa legal, ou à taxa superior estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo das partes; nº 3. A falta de pagamento pontual da retribuição confere ao trabalhador a faculdade de suspender ou fazer cessar o contrato, nos termos previstos neste código.

<sup>255</sup> Vide a este respeito Martinez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 655- 660.

## ❖ Segurança e saúde no Trabalho

Antes de nos debruçarmos sobre as questões centrais do nosso trabalho, consideramos ser pertinente serem tecidas algumas considerações de ordem doutrinal.

A primeira de todas prende-se com a designação que escolhemos **Segurança e saúde no trabalho** em contraposição da designação legal: a nossa Lei do Trabalho fala de Higiene, segurança e saúde dos trabalhadores (Capítulo VI) e de Higiene e segurança no trabalho (Secção I, da Capítulo VI). Ora, a Convenção da OIT, nº 155 (1981), que impulsionou, diríamos, em termos mais consentâneos com o nosso trabalho, que influenciou o mundo sobre esta matéria, designa-se Convenção relativa à segurança e saúde dos trabalhadores. A doutrina segue a linha da OIT. Como diz o Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier, na sua obra *Direito do Trabalho*, «Tradicionalmente, referia-se nesta sede a segurança e saúde conjuntamente com a higiene no trabalho (a que aliás alude muita legislação e a própria Constituição). As normas mais recentes deixaram de especificar a higiene, certamente por esta se integrar na saúde e na segurança do trabalho».<sup>256</sup>

A segunda relaciona-se com a génese da segurança e saúde no trabalho. Com efeito, constata-se que, com a proliferação, sobretudo a partir da segunda metade do século XIX, da utilização de máquinas no processo produtivo, a sinistralidade laboral conheceu um aumento, ao que se acrescem as deficientes condições de segurança e de salubridade na maior parte das empresas. Pôs-se, pois, com acuidade o problema de protecção do trabalhador perante este tipo de eventos. O direito civil, através do instituto da responsabilidade civil, fundada na culpa, não oferecia respostas cabais a este problema, sobretudo porque na maior parte dos casos não era possível demonstrar a culpa do empregador ou a violação de qualquer regra legal. A superação deste problema passou pela aprovação, em primeiro lugar na Alemanha em 1884, de regras legais instituindo uma responsabilidade civil objectiva, com fundamento no risco. Em Portugal, a primeira intervenção legal nesta matéria surgiu com Lei nº 83 de 24 de Julho de 1913, seguindo-se legislação mais aperfeiçoada do período corporativo.<sup>257</sup>

A terceira, embora ao alto já a tenhamos referido na primeira consideração, é a segurança e saúde no trabalho, nos últimos anos tem conhecido uma enorme expansão. Nesta evolução pesou significativamente a aprovação de diversos instrumentos de Direito Internacional, de que podemos destacar a Convenção nº 155 (1981), relativa à segurança e saúde dos trabalhadores, da OIT.<sup>258</sup> Temos aqui outro traço de influência da OIT sobre o direito de trabalho português expressamente reconhecido por outro doutrinário, no caso em apreço pelo Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier

Finalmente, há que dizer que a segurança e saúde no trabalho está ligada aos dos acidentes de trabalho e doenças profissionais e desenvolve-se numa ideia não reactiva e antecipatória, de

<sup>256</sup> Vide Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 951.

<sup>257</sup> Vide Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 955.

<sup>258</sup> Vide Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 952.



modo a não se limitar a mitigar, mas a evitar os riscos próprios do trabalho. Como relembra o Professor Pedro Romano Martinez, *ói* A prevenção do acidente do trabalho constitui um dever humanitário e apresenta vantagens económicas para a empresa e respectiva seguradora ó com base na máxima «mais vale prevenir do que remediar» - bem como para a comunidade em geral.<sup>259</sup>

Agora sim, retornamos ao epicentro do nosso trabalho, e vamos analisar a segurança e saúde no trabalho à face da nossa realidade, procurando descortinar em que medida ela se deixou influenciar pela OIT neste domínio.

Começaremos por lembrar que a segurança e saúde no trabalho fazem parte do rol dos direitos constitucionalmente consagrados ao trabalhador.<sup>260</sup>

A Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, nos princípios gerais, seguindo a mesma linha da anterior, acrescenta um número que não pode passar despercebido e nem deve ser ignorado pelo nosso trabalho. O Legislador do trabalho, sensibilizado pela pandemia do HIV/SIDA e outras doenças endémicas<sup>261</sup>, tratou mesmo de consagrar na Lei esta realidade, preceituando no nº 7 do art. 216º que, *ódentro dos limites da Lei*, as empresas podem estabelecer políticas de prevenção e combate ao HIV/SIDA e outras doenças endémicas, no local de trabalho, devendo respeitar, entre outros, o princípio do consentimento do trabalhador para o efeito de testes de seroprevalência.

Esta é a *nuance* que a nova Lei traz relativamente à anterior.

A metáfora da *ômãeö*, do *ófilhoö* e do *ónetoö* que vimos na abordagem do direito à remuneração, mormente na análise do tripartismo da OIT que foi transposto para o ordenamento jurídico moçambicano para a fixação do(s) salário(s) mínimo(s), aqui também se aplica, *mutatis mutandi*.

Com efeito, a Conferência Geral da OIT, publicou no ano de 2001 um importante Repertório de Recomendações práticas da OIT sobre o HIV/SIDA e o Mundo do Trabalho. No ano seguinte, Moçambique publicou a sua primeira Lei neste domínio - a Lei nº 5/2002, de 5 de Fevereiro (Lei de Protecção de Trabalhadores Portadores de HIV/SIDA). Pela sua importância, vamo-nos debruçar sobre ela, tecendo considerações ao seu conteúdo mais relevante.

Logo no seu preâmbulo, diz esta Lei que a pandemia do HIV/SIDA, os seus efeitos e impacto na sociedade, vêm assumindo proporções consideráveis e constitui já uma ameaça objectiva ao exercício dos direitos fundamentais do cidadão, à harmonia social e ao desenvolvimento do país. Impõe-se pois, tomar medidas adequadas à prevenção da exclusão, estigmatização,

---

<sup>259</sup> Vide a este respeito Martinez, Pedro Romano (2010). OC, pág. 952.

<sup>260</sup> Veja-se o art. 85º, nº 2 da CRM 2004.

<sup>261</sup> Em 2007, segundo a Ronda de Vigilância Epidemiológica para o HIV, Moçambique possuía uma prevalência de 16% em adultos dos 15-49 anos. A prevalência na zona sul era de 21%, zona centro 18% e zona norte 9%. Os dados nacionais mais recentes mostram uma prevalência de HIV de 11.5% em adultos de 15-49 anos de idade em 2009, e uma variação regional persistente, com prevalência mais alta nas regiões do Centro e do Sul do País e uma prevalência mais baixa no Norte (INE, INS e ICF Macro, 2010). O país possui a oitava prevalência do HIV mais alta do mundo (ONUSIDA, 2010).

discriminação e outras tendentes à protecção social e emocional das pessoas vivendo com HIV/SIDA através de acções de educação, informação, sensibilização e assistência sanitária. Esta Lei estabelece os princípios gerais visando garantir que todos os trabalhadores e candidatos a emprego não sejam discriminados nos locais de trabalho ou quando se candidatam a emprego, por serem suspeitos ou portadores do HIV/SIDA - art. 2º) e aplica-se, sem qualquer discriminação, a todos os trabalhadores e candidatos a emprego, na Administração Pública e outros sectores públicos ou privados, incluindo os trabalhadores domésticos art. 3º).

O art. 4º fixa que é proibida a realização de testes de HIV/SIDA aos trabalhadores ou a candidatos a emprego, por solicitação das entidades empregadoras, sem o consentimento do trabalhador ou candidato a emprego. É proibida ainda a realização de testes de HIV/SIDA aos trabalhadores para acesso a acções de formação ou para efeitos de promoção profissional.

Garante-se privacidade e confidencialidade aos portadores vivendo com HIV/SIDA, sobre a sua condição de seropositivos no local de trabalho ou fora dele, salvo se tal informação for legalmente requerida. Os profissionais de saúde, dos serviços públicos ou privados e outros equiparados que prestam serviços a uma entidade empregadora são obrigados a manter confidencialidade da informação sobre trabalhadores seropositivos, salvo se essa informação for necessária para as medidas e prevenção do HIV/SIDA (art. 5º).

Entretanto, nenhum trabalhador deve ser obrigado a informar o seu empregador, relativamente ao facto de estar infectado com HIV/SIDA, salvo em caso de consentimento livre e expresso do trabalhador. O trabalhador pode requerer voluntariamente o teste de HIV/SIDA, devendo o mesmo ser feito por uma pessoa qualificada e numa unidade sanitária autorizada (art. 6º).

Os trabalhadores não devem ser discriminados nos seus direitos de trabalho, formação, promoção e progresso na carreira por serem portadores de HIV/SIDA. A todos os trabalhadores deve ser assegurado o princípio da igualdade de direitos de oportunidades em função do seu mérito e capacidade de desempenhar a sua função laboral (art. 7º).

Em 2007, a OIT publicou um digesto de boas práticas relativas ao HIV/SIDA em países africanos seleccionados<sup>262</sup>, onde foram publicados dados sobre a seroprevalência do HIV em Moçambique, o sistema legal sobre o HIV em Moçambique, incluindo a previsão na Lei do Trabalho sobre esta pandemia, e a restante legislação que complementa a Lei do Trabalho.

Em 2009, uma nova Lei foi publicada em Moçambique. Vamos analisar os preceitos desta Lei que tangem com o Direito do Trabalho.

---

<sup>262</sup>Hodges, Jane (2007). *Digesto de boas práticas legislativas relativas ao HIV/SIDA em países africanos seleccionados*. Edição nº 12, Organização Internacional do Trabalho, Genebra.

▪ **Lei nº 12/2009, de 12 de Março (Lei da Defesa dos Direitos e Combate à Discriminação e Estigmatização das Pessoas Vivendo com HIV/SIDA)**

Diz o preâmbulo desta Lei que ãa estigmatização e marginalização da pessoa vivendo com HIV e SIDA resulta de atitudes que se encontram enraizadas nas reacções que se verificam no passado em relação às doenças como a lepra, a cólera, a poliomielite, a tuberculose e outras.

A estigmatização de pessoas vivendo com HIV e SIDA é mais preocupante na nossa sociedade, pois não se limita apenas à pessoa vivendo com HIV e SIDA, como também à família, aos amigos, aos colegas, às crianças e aos vizinhos.

Uma das consequências da discriminação da pessoa vivendo com HIV e SIDA é o tratamento desigual e injusto a que está sujeita e se manifesta através do seu isolamento em relação às outras pessoas da comunidade, da família, da sua residência ou local de trabalho.

A luta contra a estigmatização e a marginalização da pessoa vivendo com HIV e SIDA, bem como a prevenção e tratamento da doença é, hoje uma luta global que deve incluir toda a sociedade humana ou não com HIV e SIDA, as entidades do Estado, os líderes tradicionais e religiosos, as organizações comunitárias e não-governamentais, a comunidade empresarial e os sindicatos, os profissionais da saúde, os políticos, os professores, os líderes, a polícia e os militares, em suma toda a sociedade.

A epidemia do HIV e SIDA, devido à sua extensão e impacto devastador, constitui um dos maiores desafios para a segurança da humanidade, enfraquece o desenvolvimento social e económico em todo o mundo e afecta todos os níveis da sociedade.

A epidemia afecta pessoas ricas e pobres, sem distinção de idade, género, cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, profissão ou opção política;

A estigmatização, o silêncio e a discriminação aumentam o impacto negativo da epidemia do HIV e SIDA nas comunidades e na sociedade em geral, situação esta que urge enfrentar.

Torna-se urgente pois, a criação de uma Lei que tenha em conta um conjunto de medidas importantes que disciplinem as condutas humanas no que toca às matérias do HIV e SIDA, designadamente o respeito pelos Direitos Humanos e contra a estigmatização, marginalização e discriminação.

O art. 1º fixa o objecto desta Lei - estabelecer os direitos e deveres da pessoa vivendo com HIV e SIDA, bem como garantir a promoção de medidas necessárias para a prevenção, protecção e tratamento da mesma.

Já o art. 2º fixa o seu âmbito - aplica-se à pessoa vivendo com HIV e SIDA, ao pessoal da Saúde e a outras, em situação de risco ou transmissão, bem como à população em geral. Os termos usados na presente Lei constam do glossário em anexo, o qual é parte integrante.

Importante se mostra o conteúdo do art. 41º que estabelece a não discriminação nas relações de trabalho. O trabalhador ou candidato a emprego vivendo com HIV e SIDA goza de protecção contra discriminação, nos termos da Lei de trabalho e outra legislação específica em vigor.

O trabalhador vivendo com HIV e SIDA, goza de direitos derivados da sua condição, como no-lo diz o art. 42º:

- õa) Não ser discriminado nos seus direitos de trabalho, formação, promoção e progressão na carreira;
- b) Ser-lhe assegurado o princípio da igualdade de direitos de oportunidade em função do seu mérito e capacidade de desempenhar a sua função laboral;
- c) Ser dispensado no local de trabalho, para receber assistência médica e medicamentosa de acordo com a recomendação médica, nos termos da legislação laboral.

A violação do disposto no presente artigo é punível nos termos da Lei de Trabalho e demais Leis.

Finalmente, o art. 43º impõe a divulgação e implementação da legislação, informação e programas de prevenção e combate ao VIH e SIDA nos locais de trabalho.

Será prudente acrescentarmos que está em curso a publicação de uma nova Lei sobre a temática de HIV/SIDA, cujos trabalhos preparatórios foram concluídos pelos parceiros sociais (sindicatos, empregadores e MITRAB, devendo a AR aprovar esta Lei a qualquer momento ainda ao longo de 2015).

A OIT produziu e publicou uma Recomendação sobre HIV e o SIDA, que passamos a enumerar:

- **Recomendação nº 200, de 18 de Junho de 2010 (Recomendação sobre o HIV e a SIDA e o mundo do trabalho, aprovada pela OIT na sua 99ª Sessão, em Genebra, 17 de Julho de 2010)**

Em conformidade com a Recomendação nº 200, de 18 de Junho de 2010, a Representação da OIT em Moçambique, vem levando a efeito um vasto leque de programas.

Citaremos o apoio que a OIT tem prestado aos Ministérios e às empresas que empregam grandes contingentes de trabalhadores na elaboração de políticas de combate e mitigação ao HIV/SIDA.<sup>263</sup>

A título de ilustração vamos mencionar uma dessas políticas, no caso vertente à política de combate ao HIV/SIDA no sector dos Transportes e Comunicações, que faz parte do rol dos Anexos ao presente trabalho, como Anexo nº 19.

A OIT, para além de se focalizar nas actividades normativas, nomeadamente nas Convenções e Recomendações, como dissemos atrás, tem, igualmente, para além do apoio que acabamos de descrever, encorajado e apoiado projectos em Moçambique, particularmente, e na região Subsaariana, em geral.

Destes projectos, destacam-se:

### *1. Corridor Economic Empowerment Project*

Este projecto considera que há uma forte ligação entre pobreza, desemprego e infecção por HIV e, por isso, é necessário criar programas de prevenção e integração por via de empoderamento económico nos corredores de transporte. O projecto reconhece a necessidade de trabalhar não só com os trabalhadores dos transportes mas também com as comunidades por onde eles passam, especialmente as mulheres vulneráveis dessas comunidades, que têm relações com esses trabalhadores por razões económicas.

O principal objectivo do projecto é apoiar os trabalhadores da economia informal com grande enfoque para a mulher, no intuito de aumentar o seu poder económico, melhorando as suas habilidades para pequenos negócios e criando associações e cooperativas, tornando-as deste modo, menos vulneráveis a engajarem-se nos comportamentos sexuais de alto risco como meio de sobrevivência, colocando-as sob o risco de infecção por HIV. O projecto pretende atingir os seus objectivos através do fortalecimento da capacidade das estruturas de apoio de negócios em alguns corredores seleccionados para providenciar serviços sociais e económicos aos seus membros, particularmente trabalhadores de economia informal. Adicionalmente, o projecto procura juntar informação baseada em evidências para integrar a capacitação económica nas políticas de HIVö.<sup>264</sup>

---

<sup>263</sup>Do representante da OIT neste programa de apoio, Sr. Dr. Alfredo Munguambe, ficamos a saber que a OIT apoiou na elaboração das Políticas de Combate ao HIV/SIDA do Ministério dos Transportes e Comunicações, às empresas Caminhos de Ferro de Moçambique, Linhas Aéreas de Moçambique e Transportes Públicos de Maputo. Deste dignatário da OIT, soubemos, também, que existe um Projecto de nova Lei sobre o HIV/SIDA para responder à actual realidade do país neste domínio.

<sup>264</sup>*In fact sheet- Mozambique, ILO.*

1. Ao nível da região Austral de África, foi realizado, sob a égide da OIT, de 29 a 30 de Março de 2011, em Johannesburg, um *workshop* sobre HIV/ SIDA no sector de transportes da África Austral que tinha como objectivos:<sup>265</sup>
  - Revisão da corrente e evidência do HIV/ SIDA e Tuberculose nos sectores de transporte, na região Sul de África, bem como identificar lacunas e agendas de investigação para fortalecer as evidências;
  - Analisar e avaliar o Estado, cobertura e eficácia das políticas e programas à luz das novas normas internacionais, a Recomendação nº 200 da OIT sobre o HIV/ SIDA e o mundo de trabalho;
  - Desenvolver um plano para os países e as acções regionais sobre HIV/ SIDA no sector dos transportes a as funções de definição para os diferentes interessados.

## *2. Empregos Verdes e Decentes na construção em Moçambique*

Este projecto foi realizado no contexto de iniciativa ã Empregos Verdes e Decentes na construção em Moçambique, financiado conjuntamente pela OIT e pelo Programa Regional do PNUD para a Coesão Social e Emprego dos jovens da África Subsahariana. Essa iniciativa apoia um esforço concentrado realizado pelos governos, empregadores e sindicatos no sentido de promover o emprego e desenvolvimento ambiental sustentável em face das mudanças climáticas.

O termo ãEmprego Verdeö descreve o emprego criado a partir de mudanças adaptadas em resposta à necessidade de mitigação dos efeitos das mudanças climáticas. Isto porque as indústrias amigas do ambiente não constituem automaticamente trabalho decente; muitos postos de trabalho nas indústrias õverdesö, tais como a reciclagem e a gestão de resíduos, são inseguros, perigosos e desprovidos de protecção social.

õO trabalho decente é um conceito desenvolvido pela OIT com o objectivo de analisar e tratar diferentes aspectos do mundo de trabalho. Possui quatro elementos: geração de emprego, protecção social, direitos dos trabalhadores e diálogo social. A OIT enfatizou que é necessário promover ã empregos verdes ã simultaneamente com a introdução de melhorias de trabalho decente. Os empregos verdes constituem, assim, uma oportunidade para responder tanto às necessidades ambientais quanto às necessidades dos trabalhadores.

Infelizmente, o sector de construção não é caracterizado por condições de trabalho decentes. A maioria dos trabalhadores tem emprego de curta duração ou numa base diária, facto que cria barreiras consideráveis na disponibilização de condições de saúde e segurança ocupacionais, formação de habilidades e diálogo social na indústria. A saúde e segurança ocupacionais revertem-se de particular importância uma vez que a construção é uma das ocupações mais

---

<sup>265</sup>In Sub Regional Workshop Report in Southern Africa, 29-30 March, Johannesburg, South Africa.

perigosas. Os empregos verdes na construção constituem uma oportunidade para melhorar as condições e habilidades de trabalho.<sup>266</sup>

Voltando para a nossa análise, em termos de regulamentos de higiene e segurança no trabalho, o regime da nova Lei é o mesmo que já era integrado na anterior. Todavia, a Lei nova acrescenta um número que não fazia parte da Lei anterior, reforçando as garantias que devem ser oferecidas neste domínio.

Diz o art. 218º que as associações empresariais e as organizações sindicais devem, na medida do possível, estabelecer códigos de boa conduta relativamente às matérias de higiene e segurança no trabalho da respectiva área de trabalho.<sup>267</sup>

A Lei nova apresenta relativamente às doenças profissionais, uma inovação notável, no seu art. 225º - Se a doença profissional se manifestar depois da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador conserva o direito de assistência e indemnização. Cabe ao trabalhador o ónus de prova do nexo de causalidade entre o trabalho prestado e a doença de que padece.

A Lei nova acrescenta uma importante nuance ao regime de prescrição do direito à indemnização: O prazo de prescrição não começa nem corre enquanto o beneficiário não for notificado da fixação do valor da indemnização (art. 236ª).

.

#### ▪ Uma breve abordagem dogmática sobre a temática de HIV/SIDA

O que está subjacente a todo este aparato legislativo nacional e supranacional em torno do HIV/SIDA?

Como conta o Professor João Leal Amado, na sua obra *Contrato de Trabalho*, certa vez, o famoso empresário Henry Ford queixou-se de que, ao contratar um par de mãos, recebera também um ser humano. Manda a realidade que o trabalhador seja visto não apenas como um ser laborioso e produtivo, destinado a trocar a sua força de trabalho por uma retribuição patrimonial, mas, ainda, e sobretudo, como pessoa e cidadão, mesmo reconhecendo que ele se sujeita à autoridade e direcção de outrem.<sup>268</sup>

---

<sup>266</sup>Núñez, Renato Johnsson (2010); *Empregos Verdes e Decentes na Construção em Moçambique*, PNUD, OIT, M&M Graphics, págs. 14 e ss.

<sup>267</sup>O nº 1 do art. 14º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto fixa que: O disposto nº 1 do artigo anterior não obsta a que os sujeitos da relação do trabalho possam estabelecer códigos de boa conduta.

<sup>268</sup>Amado, João Leal, (2013), OC, págs. 213 e 214.

O HIV/SIDA, como muitas outras questões, tem se revelado matéria de extrema sensibilidade e delicadeza. Estão aqui em oposição antagónica interesses de conflito de duas faces da mesma moeda: os poderes directivo, regulamentar e disciplinar do empregador, reconhecidos pela lei, numa face. Os direitos do trabalhador, noutra face. E a sensibilidade e delicadeza que apontamos resulta do facto de não serem direitos já classicamente consolidados. Como diz o Professor José João Abrantes na sua obra *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, «a maioria dos textos constitucionais actuais reconhece aos trabalhadores, além dos direitos pessoais e de participação política que todos os outros cidadãos também possuem, direitos que só a eles são reconhecidos, aí incluídos tanto liberdades e direitos de participação como direitos a participações do Estado; e tanto direitos emergentes da relação individual de trabalho, nomeadamente, direito à retribuição, direito ao repouso, direito à higiene e segurança no trabalho, etc., como da autonomia colectiva, nomeadamente, liberdade sindical, direito de contratação colectiva, e direito de greve, como ainda da necessidade de garantir a sobrevivência através do trabalho ou, subsidiariamente da solidariedade social».<sup>269</sup> Trata-se de direitos que resultam da condição humana do trabalhador visado e não apenas emergentes, directa e necessariamente, das relações jus laborais que ele estabelece com a sua entidade empregadora. Portanto, há que lutar por encontrar harmonia entre os interesses das duas partes. E dessa luta resultou o ponto de equilíbrio que o legislador consignou na Lei do Trabalho e a que já fizemos alusão acima, através do art. 216º nº 7, em conjugação com o art. 7º da Lei do Trabalho e das Leis sobre o HIV/SIDA, que acabamos de analisar.

O HIV/SIDA, justamente por ser uma doença ainda sem cura, por um lado, e por ser transmissível, por outro, coloca o trabalhador infectado como potencial infectante. Mas nunca se sabe quem está infectado e quem não está. Há que proteger quem não está infectado contra o risco da contaminação, por via da prevenção. Mas há que, também, proteger quem está contaminado do impacto da doença. Nasce daqui aquilo a que a doutrina designa de «tensão para a transparência». O papel do Direito do Trabalho, no plano das relações jus laborais, consiste, precisamente, em atenuar ou combater essa «tensão para a transparência».<sup>270</sup>

Quando a Lei nº 12/2009, de 12 de Março (Lei da Defesa dos Direitos e Combate à Discriminação e Estigmatização das Pessoas Vivendo com HIV/SIDA), no art. 41º, estabelece a não discriminação nas relações de trabalho, está, no fundo impondo que o trabalhador infectado pelo HIV/SIDA seja tratado como qualquer outro trabalhador; mais, como qualquer outro trabalhador padecendo de outra doença. Qual é o alcance prático desta disposição? Desde logo, por exemplo, caso ele falte ao trabalho, as suas faltas, em princípio, serão consideradas como faltas justificadas. Como no-lo diz o Professor João Leal Amado, «a seropositividade assintomática deve ter-se, para efeitos laborais, por irrelevante, e já os estados infecciosos motivados por HIV/SIDA devem relevar como relevam as demais doenças».<sup>271</sup>

---

<sup>269</sup> Abrantes, José João, (2005), *OC*, págs. 50 e ss.

<sup>270</sup> A problemática de HIV/SIDA vem especialmente tratada na obra de Amado, João Leal (2013). *OC*, págs. 229 e 230.

<sup>271</sup> Veja-se Amado, João Leal (2013). *OC*, pág. 230.



A Lei nº 5/2002, de 5 de Fevereiro (Lei de Protecção de Trabalhadores Portadores de HIV/SIDA), garante, através do seu art. 5º, a privacidade e a confidencialidade aos portadores vivendo com HIV/SIDA, sobre a sua condição de seropositivos no local de trabalho ou fora dele, salvo se tal informação for legalmente requerida e obriga ainda os profissionais de saúde, dos serviços públicos ou privados e outros equiparados que prestam serviços a uma entidade empregadora, a manter a confidencialidade da informação sobre trabalhadores seropositivos, salvo se essa informação for necessária para as medidas e prevenção do HIV/SIDA.<sup>272</sup>

O disposto no art. 5º, não é senão tutela da privacidade ou a intimidade do trabalhador. O ordenamento jurídico laboral, procura, desta forma, garantir a imprescritibilidade da condição serológica do trabalhador, que deve manter-se sigilosa, uma vez que a entidade empregadora não pode sujeitar o trabalhador à testagem; e, quando, excepcionalmente o pode, o resultado da testagem deverá tornar-se um monopólio do conhecimento do médico.<sup>273</sup>

O enquadramento legal português da segurança e saúde no trabalho consta de uma Lei, a Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro. Nela estão reguladas as obrigações do empregador e também dos trabalhadores, em matéria de organização do trabalho, de concepção de instalações, de adopção de medidas de prevenção de riscos, etc. (arts. 5º e ss e 15 e ss), no domínio da formação dos trabalhadores (art. 20º) e no âmbito da organização de actividades de segurança e saúde no trabalho (arts. 73º e ss). Esta Lei obriga a um exigente sistema de informação e consulta dos trabalhadores (arts. 18º e 19º), prevendo a eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (arts. 21º e ss).

Finalmente, relevante será assinalar a providência cautelar própria para prevenir danos resultantes da falta de condições de saúde e segurança, prevista no CTP (arts. 44º e 46º).

A Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, em matéria de segurança e saúde é influenciada pelas Convenções nº 17 e 18 da OIT, sobre a indemnização por acidentes de trabalho e indemnização por doenças profissionais, respectivamente. Sobre os detalhes da influência propriamente dita remetemos a sua leitura para a parte homóloga das duas primeiras Leis. Entretanto, como visto atrás, e já na análise desta matéria à face da Lei actualmente em vigor, a OIT exerce uma influência, não apenas normativa sobre o nosso Direito do Trabalho, como ainda, e sobretudo, de apoio técnico ao nosso país através de programas diversos, que visam, por um lado, reduzir o nível de infecções por HIV/SIDA, e por outro, mitigar os efeitos.

Do ponto de vista doutrinal, ergueu-se a ideia de que, no plano das relações laborais, a grande missão do Direito do Trabalho, seja ele nacional ou supranacional, como foi amplamente visto, em matéria de HIV/SIDA é a de combater a «tensão para a transparência», causada pelo espectro

---

<sup>272</sup>Veja-se a despeito das excepções à regra da confidencialidade, Amado, João Leal, OC, págs. 234 e 235. E, de facto, perfilhamos a ideia de que a regra da confidencialidade pode ceder à face de medidas de prevenção e protecção de terceiros.

<sup>273</sup>Como observa Amado, João Leal (2013). OC, pág. 232.

não curável desta doença, de que padecem colegas do posto de trabalho que não são conhecidos, a necessidade de proteger os incontaminados e proporcionar aos contaminados o mesmo ambiente dispensado aos doentes comuns.

Do ponto de vista do direito comparado, vimos que o Estado português está já óequipadoö, de uma Lei específica que regula matérias de segurança e saúde no trabalho - a Lei nº 102/2009, de 10 de Setembro. Nela estão reguladas as obrigações do empregador e também dos trabalhadores, em matéria de organização do trabalho, de concepção de instalações, de adopção de medidas de prevenção de riscos, etc., no domínio da formação dos trabalhadores e no âmbito da organização de actividades de segurança e saúde no trabalho. Esta Lei obriga a um exigente sistema de informação e consulta dos trabalhadores, prevendo a eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho. Finalmente, relevante será assinalar a providência cautelar própria para prevenir danos resultantes da falta de condições de saúde e segurança, prevista no CTP. Seria de desejar que, no futuro, o nosso ordenamento jus laboral integrasse no seu acervo legislativo institutos como estes de que está munido o legislador português.

#### ❖ Férias anuais pagas

O direito a férias anuais pagas consta do rol das reivindicações tradicionais dos trabalhadores. Faz parte da previsão normativa de organismos internacionais. Na DUDH é integrada pelo art 24º. O PIDESC incluiu-o no art. 7º. Já a OIT dedicou-lhe as Convenções nº 52 (1935) e nº 132 (1970). E este é mais um traço característico da influência internacional exercida sobre o ordenamento jus laboral moçambicano.

As férias devem ser analisadas e entendidas sob dois ângulos; õprimeiro: constituem um período de restauração e recuperação do trabalhador, o que em linguagem comum pode ser simplesmente dito como o momento em que o trabalhador recarrega as suas baterias. Segundo: elas são momento da autodisponibilidade do trabalhador-pessoa-cidadão, como nos ensina o Professor João Leal Amadoö.<sup>274</sup> O legislador português, numa redacção bastante elucidativa, enfatiza o õrecarregar das bateriasö, dispondo que õo direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e culturalö.<sup>275</sup>

E como conclui a Professora Maria do Rosário Palma Ramalho õ[í ] Na actualidade, o direito a férias periódicas pagas não suscita contestação. Em Portugal, a importância deste direito foi suficiente para justificar o seu enquadramento constitucional (art. 59º, nº 1. alínea d), da CRP) [í ]ö<sup>276</sup>

<sup>274</sup> Amado, João Leal (2013). OC, pág. 283.

<sup>275</sup> Conforme dispõe o art. 237º. Nº 4 do CTP.

<sup>276</sup> Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009), OC, pág. 563.

Salvo pequenas e pontuais alterações quanto aos dias de férias a que os trabalhadores têm direito em cada ano civil, o regime de férias da nova Lei continua o mesmo desde a primeira Lei de trabalho. Os trabalhadores continuam gozando férias remuneradas e este direito é irrenunciável e em nenhum caso lhes pode ser negado. Como demonstramos em sede da análise das duas primeiras Leis, este direito resulta do disposto na Convenção nº 52, de 24 de Junho de 1936 da OIT, também designada por Convenção sobre as férias pagas, e na Convenção nº 132 (1970), sobre férias anuais pagas. Para essa parte remetemos a Leitura.

Importante será descortinar o facto de o legislador moçambicano se inspirar no seu homólogo português, procurando sempre salvaguardar a sua realidade, embora nem sempre de forma coerente, como temos vindo a referir. Em matéria de férias anuais pagas, verificamos que o legislador moçambicano não fugiu à regra. Com efeito, o disposto no nº 1 do art. 98º sobre o direito a férias remuneradas, as quais são irrenunciáveis, equivale, *grossomodo*, ao disposto no nº 1 do art. 264º do CTP. O nº 2 do CTP fixa o direito do trabalhador, além da retribuição do período de férias, ao subsídio de férias, compensando a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.<sup>277</sup> Ora, atento à sua débil economia, o legislador nacional, decidiu-se pela desinspiração, relativamente a este nº 2 do CTP, deixando que o mercado regule por si esta matéria. Assim, teremos, eventualmente, algumas empresas pagando o subsídio de férias e outras não.

Duas palavras devem ser ditas acerca deste último aspecto. Como prossegue o Professor João Leal Amado, na sua obra Contrato do Trabalho, õ[í ] mais do que como um simples período de inactividade, as férias são hoje concebidas como um factor de equilíbrio bio psíquico do trabalhador, implicando um «corte com a rotina» uma ruptura drástica com o quotidiano laboral e extralaboral, o que redundará, mais ou menos inevitavelmente, num acréscimo de despesas para o trabalhador e respectiva família (deslocação, alojamento, etc.). Em ordem a possibilitar que o trabalhador enfrente este previsível aumento de gastos [í ] o trabalhador terá outrossim direito a auferir um *subsídio de férias*.ö<sup>278</sup>

### ❖ Segurança Social

As sociedades, desde sempre, enfrentaram riscos e tiveram que conviver com eles, procurando atenuar o seu impacto. Apontam-se, por exemplo os riscos de doenças, de acidentes, de desemprego que leva à perda de rendimentos. Uma das formas que as sociedades encontraram para lidar com estes riscos foi a protecção social, que foi evoluindo ao longo dos tempos.

---

<sup>277</sup> Nos termos do art. 6º da Lei nº 11/ 2013, de 28 de Janeiro, suspende-se a vigência desta norma.

<sup>278</sup> Vide Amado, João Leal, OC, pág. 288.

Esta evolução conheceu três etapas. Numa primeira fase, a protecção era proporcionada por instituições de natureza eclesiástica. Mais tarde passou a ser efectuada por instituições estatais, sendo que era, essencialmente, uma protecção dos pobres. Numa segunda fase, no final do século XIX, por receio da revolução social, ao que se acrescem factores económicos (como procurar garantir o poder de compra e a capacidade de trabalho dos operários) e humanitários, assiste-se à instituição de seguros sociais, tendencialmente obrigatórios e sustentados pelas contribuições dos beneficiários. Esta protecção do proletariado, começou na Alemanha e foi-se expandindo, acabando por cobrir um leque cada vez mais amplo de riscos. Na terceira etapa, a protecção social é estendida à generalidade dos indivíduos, tendo como escopo a cobertura dos estados de carência susceptíveis de afligir a pessoa ao longo da sua vida.<sup>279</sup>

No direito internacional, como aponta o Professor Xavier Bernardo da Gama Lobo, o direito à segurança social acha-se proclamado em diversos instrumentos, sendo de destacar a DUDH, o PIDESC, a Declaração de Filadélfia, a Convenção nº 102 (1952) da OIT, também apelidada por Convenção relativa à Segurança Social (norma mínima), Carta Social Europeia, etc.<sup>280</sup>

Quanto aos modelos de segurança social, é comum a doutrina apontar três grandes tipos: a segurança social de tipo universalista, que cura de assegurar um mínimo vital ou social, estabelecido a nível nacional e garantido à generalidade dos cidadãos, em caso de verificação de eventos que comprometam a obtenção desse mínimo; segurança social de tipo assistencialista, na qual se consideram como potenciais beneficiárias todas as pessoas, desde que ocorra uma situação de falta ou insuficiência de meios de subsistência, cabendo aos interessados solicitar a protecção e demonstrar a situação de carência; a segurança social de tipo laborista ou profissional, nos termos da qual o direito à segurança social traduz-se no direito à garantia de manutenção de rendimentos de trabalho anteriormente auferidos, sempre que se verifiquem eventos que reduzam ou eliminem a capacidade de trabalho, sendo esta garantia sustentada pelas contribuições dos beneficiários, de acordo com o esquema de seguro social.<sup>281</sup>

Parece pacífico concluir que Moçambique configura o terceiro modelo.

Fazendo um breve olhar sobre o nosso sistema de segurança social, começaremos por lembrar que a segurança social é um direito constitucional, como temos estado a referenciar ao longo do nosso trabalho.<sup>282</sup>

Não pode deixar de ressaltar à vista o facto de a Lei de Trabalho de 1998 ter dedicado à matéria sobre segurança social onze artigos e a nova apenas três; o conteúdo dos três artigos já fazia parte do conteúdo da Lei anterior.

---

<sup>279</sup>Veja-se a este respeito Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, págs. 963 e 964.

<sup>280</sup>Veja-se também Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 964.

<sup>281</sup>Segundo Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 964.

<sup>282</sup>Arts. 85º, nº 2, 95º e 124º da CRM de 2004.

No entanto, a extensão mais ou menos longa ou curta dos preceitos na Lei de Trabalho não pode ser usada como argumento conducente à valoração qualitativa do regime mais ou menos protector dos trabalhadores em termos de segurança social. Não há aí relação de causa e efeito.

E, de resto, o que o legislador de 2007 fez, foi remeter a matéria de segurança social para legislação específica. A matéria de segurança social é regulada por legislação específica (art. 250º).

Meses antes da publicação desta Lei do Trabalho, foi publicada uma Lei que define as bases em que assenta a protecção social e organiza o respectivo sistema a Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro.

A Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro, que acabamos de referir, estabelece as bases da protecção social moçambicana, garantindo ao nível da segurança social obrigatória a subsistência material dos trabalhadores em caso de doença, acidente, maternidade, invalidez e velhice, bem como a sobrevivência dos respectivos familiares em caso da sua morte.

Tornando-se necessário estabelecer as formas e condições de materialização das disposições referentes aos regimes dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores por conta própria previstas na Lei-quadro de protecção social, o CM, usando da faculdade conferida pelo art. 56º, da Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro, aprovou o regulamento da segurança social obrigatória, através do Decreto nº 56/2007, de 3 de Dezembro.

Convindo introduzir mecanismos regulamentares de articulação entre o sistema de segurança social obrigatória dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, o dos funcionários e agentes do Estado, bem como o dos trabalhadores do Banco de Moçambique, ao abrigo do disposto no nº 2 do art. 7º da Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro, o CM aprovou o regulamento de articulação do sistema de segurança social obrigatória dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria com o dos funcionários do Estado, o dos trabalhadores do Banco de Moçambique e outros sistemas legalmente constituídos, através de Decreto nº 49/2009, de 11 de Setembro.

Ou seja, para o caso moçambicano, podemos falar de uma pluralidade de regimes, aplicáveis a diferentes categorias ou grupos de cidadãos, em resultado de atenção às especificidades dessas. Categorias ou grupos, por um lado, e, por outro, em atenção a outros factores, designadamente os condicionalismos históricos da evolução do sistema de segurança social. Assim, podemos distinguir um regime geral dos funcionários e agentes do Estado, um regime geral dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria e regime especial dos trabalhadores do Banco de Moçambique. Qualquer dos regimes acima configura, a seu tempo, o chamado regime contributivo (cujo funcionamento é feito a partir de contribuições feitas pelos beneficiários).<sup>283</sup>

---

<sup>283</sup> Por regime de segurança social entende-se «o conjunto de disposições legais, imperativas ou facultativas, que definem a titularidade, o conteúdo, a extensão, e as condições de exercício de direito à segurança social de determinados grupos socioprofissionais ou de certas categorias de pessoas, estabelecendo as obrigações inerentes, mediante a utilização de certas técnicas» - in Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 966.

O nosso sistema, como já foi afluado na análise da lei do trabalho anterior à esta, cobre situações de doença, invalidez, reforma por velhice ou por tempo de serviço e situações de responsabilidade familiar, deixando de lado situações de desemprego, ao contrário do sistema português, o qual salvaguarda estas últimas.

Com efeito, em Portugal, a Segurança Social protege a situação de desemprego involuntário, desde que preenchidos determinados requisitos, previstos pelo Decreto-Lei nº 220/2006, de 20 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 68/2009, de 20 de Março. A protecção no desemprego efectua-se através de prestações pecuniárias mensais, designadas por subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego.<sup>284</sup>

Como ficou demonstrado, a diferença entre a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto e a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, reside no facto de esta última, ela própria, conter preceitos de regulamentação sobre matérias de segurança social. Ao invés, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto limita-se a remeter para legislação adjectiva a regulamentação da sua previsão em matéria de segurança social.

Como dissemos durante a análise da primeira Lei de Trabalho, nas conclusões sobre a segurança social, o nosso país, mesmo reconhecendo que produziu uma vasta legislação sobre segurança social, não ratificou, todavia, nenhum instrumento normativo da OIT a este respeito, limitando-se a corporizar formalmente o conteúdo de parte significativa das suas disposições, subtraindo aquelas que achou inoportunas e precoces para a sua realidade, como é o caso das prestações de desemprego. E nisto se resume a influência da OIT sobre o direito de trabalho moçambicano contemporâneo em matéria de segurança social.

O conteúdo das Convenções que inspiraram o legislador moçambicano neste domínio, poderá ser revisto na análise da segurança social da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

#### **❖ Condições Particulares de Trabalho (Direitos especiais da mulher trabalhadora, do trabalho dos menores e do trabalho de pessoas portadoras de deficiência)**

A Lei nº 8/98, de 20 de Julho, havia dedicado, no Capítulo das «Relações individuais de trabalho», uma secção exclusiva para as «Condições particulares de trabalho». O legislador de 2007 decidiu-se pela simples inclusão das condições particulares de trabalho na Secção relativa aos sujeitos da relação individual do trabalho, sem mais qualificativo, exceptuando a protecção da maternidade e da paternidade e os direitos especiais da mulher trabalhadora, que foram posicionados e regulados no Capítulo das «Disposições Gerais», conferindo-lhes maior relevo e peso à face da Lei anterior.

Consequentemente, os princípios gerais previstos no art. 73º, da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, sobre a mulher trabalhadora, jovens e pessoas deficientes não têm preceito paralelo na nova Lei.

---

<sup>284</sup>Sobre subsídio de desemprego *vide* Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, págs. 972 e 973.

A previsão do art. 74º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, acerca da protecção da maternidade e da paternidade está toda integrada no art. 10º da nova Lei, sendo certo que esta vai muito mais para além dos limites do âmbito subjectivo da primeira, abrangendo ambos os progenitores - mãe e pai (pais) e tutores - no leque da protecção da sua maternidade. O Estado garante a protecção aos pais ou tutores no exercício da sua função social de manutenção, educação e cuidados de saúde dos filhos, sem prejuízo da sua realização profissional. São garantidos à mãe trabalhadora, ao pai ou tutor, direitos especiais relacionados com a maternidade, a paternidade e o cuidado dos filhos na sua infância. O exercício dos direitos previstos nesta subsecção pela trabalhadora grávida, puérpera ou lactente, depende da informação do respectivo estado ao empregador, podendo este solicitar os meios comprovativos do mesmo. Considera-se, para efeitos do gozo dos direitos da presente subsecção:

- a) Trabalhadora grávida: toda a trabalhadora que informe, por escrito, ao empregador do seu estado de gestação;
- b) Trabalhadora puérpera: toda a trabalhadora parturiente e durante um prazo de 60 dias imediatamente a seguir ao parto, desde que informe, por escrito, ao empregador do seu estado;
- c) Trabalhadora lactante: toda a trabalhadora que amamenta o filho e informa o empregador do seu estado, por escrito.

Os direitos especiais da mulher trabalhadora previstos na Lei nova são *ipso verbis* os mesmos da anterior.

O legislador de 2007 não incluiu o conteúdo da dignidade da mulher trabalhadora previsto no art. 76º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho. Mas, por contraposição traz uma novidade sobre o cômputo da licença por maternidade e até por paternidade, no art. 12º. Assim:

- a. A trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de 60 dias consecutivos, a qual pode ter início 20 dias antes da data provável do parto, podendo o seu gozo ser consecutivo.
- b. A licença de 60 dias, referida no número anterior, aplica-se também aos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou um nado morto.
- c. Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício da actividade, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade, prevista no n.º 1 deste preceito.
- d. Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, mediante comunicação da trabalhadora ao empregador, pelo tempo de duração do internamento.

- e. O pai tem direito a uma licença por paternidade de 1 dia, de 2 em 2 anos, que deve ser gozada no dia imediatamente a seguir ao parto.
- f. O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade deve informar, por escrito, ao empregador, prévia ou posteriormente ao parto.

Se a Lei nº 8/98, de 20 de Julho já significou um avanço em relação à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, por estender a protecção para além da mãe, ao pai e aos tutores, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, acto contínuo, significa outro avanço em relação à Lei nº 8/98, já que, como vimos, o pai, também, tem direito à uma licença por paternidade. Quanto à mãe, os direitos saem mais reforçados na nova Lei.

Um dos primeiros passos, senão o mais importante, para a tutela dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, foi dado com uma Recomendação nº 99 da OIT (1955), sobre a deficiência e depois a Convenção nº 111 (1958) da OIT, sobre a não discriminação no emprego e na profissão. E neste plano os objectivos são os mesmos de promoção do emprego e de garantia de igualdade de oportunidades e de tratamento no plano laboral e que inspiram ainda a Convenção nº 159 (1983), sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência e a Convenção sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência, adoptada na Assembleia Geral da ONU a 30 de Março de 2007 e o respectivo protocolo adicional.<sup>285</sup>

Quanto à protecção especial devida ao trabalhador portador de deficiência, a nova Lei usa a expressão *portador de deficiência* no lugar da expressão *pessoas deficientes* usada pela Lei anterior. A nova Lei é mais consentânea com a realidade da doutrina e até das organizações internacionais que usam a expressão *trabalhador portador de deficiência*.

Se a diferença está na forma, o mesmo não se diga do conteúdo, que é o mesmo.

Quanto à influência exercida nesta matéria, mantemos o que se disse na análise à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro sobre esta matéria.

Vamos agora ver o que diz o nº 2 do art. 26º da nova Lei, que equivale ao art. 79º, nº 1 *in fine* e nº 2 na Lei anterior: *Por diploma específico, o CM define a natureza e as condições em que excepcionalmente a prestação de trabalho pode ser realizada por menores de idade compreendida entre 12 e 15 anos.*

O texto que acabamos de citar resulta da influência da Convenção nº 182 da OIT, de 17 de Junho de 1999, adoptado pela Conferência Geral da OIT na sua 87ª Sessão, em Genebra, como podemos constatar, relativa à interdição das piores formas de trabalho das crianças e acção imediata com vista a sua eliminação. O art. 3º desta Convenção diz que a expressão *as piores formas de trabalho das crianças* abrange os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições

---

<sup>285</sup>Sobre esta matéria *vide* Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, págs. 873 e ss.



em que são exercidos, são susceptíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou moralidade da criança.

Já o art. 4º acrescenta que os tipos de trabalho visados nesta Convenção devem ser determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta das organizações dos empregadores e trabalhadores interessados tomando em consideração as normas internacionais pertinentes e, em particular, os parágrafos 3º e 4º de Recomendação sobre as piores formas de trabalho das crianças, 1999. A autoridade competente, após consulta das organizações de empregadores e trabalhadores interessados, deve localizar os tipos de trabalho assim determinados. A lista dos tipos de trabalho determinados de acordo com o nº 1 do presente artigo deve ser periodicamente examinada e, se necessário, revista mediante consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessados.<sup>286</sup>

Como vimos, temos uma Convenção da OIT cujo conteúdo é integrado na nossa legislação, mesmo sem ter sido ratificada, como sucede com muitas outras Convenções.

Vejamos agora as situações jurídicas paralelas no direito comparado, mormente no português, que tem sido o nosso ponto de referência.

A protecção da maternidade e da paternidade, sob a designação de «parental idade», vem regulada nos arts. 33º a 65º do CTP, bem como no Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de Abril, sobre a Protecção Social na Parental idade.

Segundo o nº 1, do art. 33º do CTP, a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, justificando-se a protecção conferida, sendo atribuídos certos direitos aos trabalhadores por conta de outrem (art. 35º e ss, do CTP). É do art. 35º do CTP que se extrai o elenco de licenças concedidas para protecção da mãe ou do pai trabalhador.

Assim, a licença concedida à mulher trabalhadora (que pode ser desfrutada pelo pai) é de oitenta e vinte ou cento e cinquenta dias consecutivos depois do parto, podendo a mãe desfrutar de trinta dias antes do parto (art. 41º do CTP), e lhe serem acrescidos trinta dias (art. 40º do CTP).

O pai, para além de ter direito à licença de parental idade já mencionada, tem obrigatoriamente de gozar uma licença de dez dias úteis por ocasião do nascimento de um filho (art. 43º do CTP).

A necessidade de promoção do emprego e de apoio no desempenho da sua actividade profissional aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica decorre do art. 71º da CRP e concretiza-se na Lei nº 38/2004, de 18 de Agosto, que define as Bases Gerais do Regime Jurídico de Prevenção, Habilitação, Reabilitação e Participação da Pessoa Portadora Deficiência. Há que destacar também a Resolução do CM nº 120/2006, de 31 de Agosto, que aprovou o I

---

<sup>286</sup>No caso moçambicano, a autoridade competente ainda não determinou os tipos de trabalho determinados, desde 1998 até ao presente momento.

Plano Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência ou Incapacidade, para os anos 2006/2009, o qual contempla um série de medidas, a promover pelo Estado, para a Educação, Qualificação e Promoção da Inclusão laboral. Em execução deste, foi aprovado, pelo Decreto-Lei nº 290/2009, de 12 de Outubro, o Programa de Emprego e Apoio à Qualificação de Pessoas Portadoras de Deficiência e Incapacidade.

Finalmente, quanto à protecção do trabalho dos menores, o Código do Trabalho português (arts. 66º e ss), ãna senda de uma posição relativamente antiga no domínio do direito do trabalho, principalmente a partir da segunda metade do século XIX, quando se começou a verificar uma desumana exploração das crianças, tem em vista a protecção dos menores. Em Portugal, as tentativas de defesa dos menores que prestam trabalho constavam do CC de 1867, com o contrato de aprendizagem e, posteriormente, do Decreto de 14 de Abril de 1821, em que aparece um primeiro intento genérico de prestação dos trabalhadores menores.<sup>287</sup>

Se a Lei nº 8/98, de 20 de Julho já significou um avanço em relação à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, por estender a protecção para além da mãe, ao pai e aos tutores, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, acto contínuo, significa outro avanço em relação à Lei nº 8/98, já que, como vimos, o pai, também, tem direito à uma licença por paternidade. Quanto à mãe, os direitos saem mais reforçados na nova Lei.

Um dos mais importantes passos, para a tutela dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, foi dado com uma Recomendação nº 99 da OIT (1955), sobre a deficiência e depois a Convenção nº 111 (1958) da OIT, sobre a não discriminação no emprego e na profissão. E neste plano os objectivos são os mesmos de promoção do emprego e de garantia de igualdade de oportunidades e de tratamento no plano laboral e que inspiram ainda a Convenção nº 159 (1983), sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência e a Convenção sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência, adoptada na Assembleia Geral da ONU a 30 de Março de 2007 e o respectivo protocolo adicional.

Ainda no plano internacional, destaque vai para a Convenção nº 182 da OIT (1999), aplicável a todos os menores de 18 anos, que classifica como piores formas de trabalho infantil: o trabalho escravo ou semiescravo (em condição análoga à da escravidão); o trabalho decorrente da venda e tráfico de menores; a escravidão por dívida; o uso de crianças ou adolescentes em conflitos armados; a prostituição e a pornografia de menores; o uso de menores para actividades ilícitas, tais como a produção e o tráfico de drogas; e o trabalho que possa prejudicar a saúde, segurança ou moralidade do menor.

---

<sup>287</sup> Segundo Martinez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 399 e ss.

Deixamos atrás um registo exaustivo sobre esta influência aquando da análise da primeira Lei de Trabalho, pelo que, como temos vindo a fazer, iremos recomendar uma nova Leitura nesse espaço, para não sermos repetitivos.

Para terminar, deixaremos o registo de que a influência internacional protectora da criança é vasta e toda ela exerce, a seu tempo, influência sobre a normação do trabalho dos menores em Moçambique.

### ❖ **Sindicatos e Associações de Trabalhadores e de Empregadores**

Não temos neste domínio grandes novidades na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, relativamente à Lei nº 8/98, de 20 de Julho, mantendo-se o mesmo regime jurídico.

Contudo, vamos assinalar algumas disposições que merecem algum destaque.

Relativamente ao princípio da autonomia e independência, a nova Lei concretiza o conteúdo da liberdade de associação profissional e sindical consagrado no art. 86º da CRM 2004.<sup>288</sup>

A este respeito, o art. 138º estatui que as estruturas de representação dos empregadores e dos trabalhadores são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de outras formas de representação da sociedade civil, sendo proibida qualquer ingerência destas na sua organização e direcção, bem como o seu recíproco financiamento. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de impedir o seu exercício legal.

A nova Lei do Trabalho comporta algumas limitações ao princípio de liberdade de adesão, na medida e na forma do disposto no art. 143º - «Na empresa só pode existir um único comité sindical. Se os trabalhadores da empresa estiverem filiados em diferentes sindicatos, o comité sindical deve ser constituído segundo critérios de representação proporcional, a regular em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho».

O reconhecimento da personalidade jurídica das associações sindicais e dos trabalhadores é normativo.<sup>289</sup> No entanto, a Lei nova fixa no art. 146º condições e procedimentos de registo, o que não acontecia com a Lei anterior.

---

<sup>288</sup> Segundo Abrantes, a constitucionalização do Direito de Trabalho é precisamente uma das primeiras manifestações de invasão constitucional do âmbito privado. Uma primeira fase da constitucionalização do Direito do Trabalho correspondeu fundamentalmente à consagração dos chamados direitos fundamentais específicos dos trabalhadores, maxime dos seus direitos colectivos, por exemplo liberdade sindical, contratação colectiva e greve - *in* Abrantes, José João (2005), OC, págs. 217 e ss.

<sup>289</sup> De conformidade com os artigos 89º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho e ainda 145º da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.

A outra *nuance* da nova Lei é a imposição de órgãos sociais e a identificação dos seus titulares na Assembleia Geral, na direcção e no órgão fiscal;<sup>290</sup> também se impõe a convocação da Assembleia Constituinte.<sup>291</sup>

Estes últimos aspectos não faziam parte da Lei anterior.

Quanto às Estruturas representativas dos trabalhadores, a nova Lei destaca-se da anterior por prever a figura do delegado sindical, como no-lo diz o art. 153º - «As organizações sindicais podem estruturar-se em delegado sindical, comité sindical ou de empresa, sindicato, união, federação e confederação geral. Para a defesa e prossecução colectiva dos seus direitos e interesses, podem os trabalhadores constituir um delegado sindical o órgão representativo dos trabalhadores nas pequenas empresas».

Enquanto a Lei anterior fala apenas das atribuições do comité sindical e sua constituição, a Lei nova comporta as competências do comité sindical e sua constituição o art. 155º; atribuições da união - art. 156º; atribuições da federação - art. 157º; - e atribuições da confederação - art. 158º.

Em resumo, são os seguintes os sujeitos das relações colectivas de trabalho no ordenamento moçambicano:

## 1. Empresa

Normalmente, a noção de empregador está associada à de empresa e as normas da legislação laboral partem do pressuposto de que o empregador é uma empresa, embora se possa admitir que há situações em que o empregador não é uma empresa, como é o caso do contrato de trabalho doméstico. Mas será pacífico concluir, via de regra, é na empresa onde se estabelecem relações laborais. Tem sido comum concluir-se no sentido de a empresa corresponder a uma organização de pessoas prosseguindo um objectivo comum. De resto, a empresa tem sido estudada em diversos ramos de direito, entre os quais o direito do trabalho; e não obstante o direito do trabalho, no que respeita ao estudo da empresa, ser subsidiário, em particular do direito comercial, no domínio laboral, sem dúvida, sobressai o aspecto pessoal na empresa, em desfavor da organização de meios. Como se sabe, numa empresa há vários aspectos a considerar, designadamente os aspectos económico, produtivo, laboral, etc. o direito do trabalho vai preocupar-se e tão-só com o aspecto laboral. Ou seja, interessa saber como na empresa estão organizados os trabalhadores, qual a hierarquização existente entre eles, como se estrutura a relação de subordinação com o empregador, como funcionam os poderes conferidos por lei ao

---

<sup>290</sup> Art. 151º da Lei nº23/2007, de 1 de Agosto.

<sup>291</sup> Art. 152º da Lei nº23/2007, de 1 de Agosto.

empregador, qual é a divisão de tarefas na empresa, como estão estruturadas as categorias, etcö.<sup>292</sup>

Na nossa lei do trabalho, não encontramos alusão expressa da empresa como sujeito das relações colectivas de trabalho. No entanto, na Lei do Trabalho fala-se em associações sindicais e de empregadores. Ora, como vimos no início deste ponto, normalmente, a noção de empregador está associada à de empresa e as normas da legislação laboral partem do pressuposto de que o empregador é uma empresa. Assim, a empresa intervém nas relações colectivas de trabalho, por exemplo negociando acordos de empresa ao lado das associações dos empregadores.

Entretanto, há que reconhecer que não se resume a estas funções, o papel da empresa, havendo que ter em conta a intervenção do trabalhador na vida da empresa, na qualidade de trabalhador daquela empresa, ou atendendo ao facto de ser representante sindical. Nestes últimos casos, para além de trabalhadores da empresa, também são representantes do sindicato onde se encontram filiados. Na qualidade de trabalhadores, também podem intervir na empresa por via da comissão de trabalhadores (nº 3, do art. 153º, da Lei do Trabalho).

## 2. Sindicatos

A expressão sindicatos, usada aqui em sentido amplo, significa, na fórmula legislativa moçambicana, associação dos trabalhadores.

Antes de avançarmos neste ponto, talvez valha a pena deixar a seguinte nota.

A Secção III do Capítulo, que tem a epígrafe enganadora de «estrutura de representação colectiva dos trabalhadores», cura conjuntamente das associações sindicais e das associações dos empregadores. Como reconhece o Professor Xavier, Bernardo da Gama Lobo, ão legislador português parece ter adoptado o modelo da OIT, que costuma tratar paralelamente as matérias das associações sindicais e das dos empregadoresö.<sup>293</sup> Temos aqui mais um traço de reconhecimento expresso da influência exercida pela OIT sobre o Direito do Trabalho Português. E, de balde será não reconhecer, ou tentar ignorar, que o legislador moçambicano não fugiu ao modelo da OIT, que é exactamente o mesmo. Na nossa Lei do Trabalho, as disposições sobre as associações sindicais e as associações dos empregadores são tratadas paralelamente.

Continuando, a expressão sindicato pode abarcar os sindicatos propriamente ditos, como delegado sindical, comité sindical ou de empresa, sindicato, união, federação ou confederação (art. 153º da Lei do Trabalho). A epígrafe da Secção II é «Constituição de Associações Sindicais e de Empregadores», mas no nº 1, do art. 153º fala-se de «organizações sindicaisí », no sentido de «associações sindicais». Designam-se por associações sindicais ãquer os sindicatos como

<sup>292</sup> Sobre esta matéria, *vide* Martinez, Pedro Romão (2010). OC, págs. 127 e 128.

<sup>293</sup> Pode-se encontrar esta assunção *in* Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 103.

associações primárias (delegado sindical, comité sindical ou de empresa) quer a união, as federações e as confederações. Associações sindicais é, por isso, um conceito genérico que se contrapõe ao conceito específico de sindicato, que empreende apenas organizações primárias, previsto na alínea c), do nº 2, do art. 153º, da Lei do Trabalho.<sup>294</sup>

Em termos históricos, aponta a doutrina razões de protecção dos trabalhadores como estando por detrás do seu nascimento. A associação entre eles permite que se entrem e defendam da total dependência a que o seu isolamento e fragilidade económica os expõe face à entidade empregadora. Diz a máxima «a união faz a força». E por isso, Karl Marx incitava: «Proletários de todo o mundo uni-vos!».<sup>295</sup>

As organizações operárias, as suas reivindicações e formas de luta foram objecto, no decurso do século XIX, de repressão pelos poderes públicos, pouco sensíveis na época às abomináveis condições de vida dos trabalhadores e temerosos de ideologias revolucionárias do movimento sindical. Mas, o fim do século XIX assistiu à mudança de mentalidade e ao reconhecimento progressivo dos direitos de associação dos trabalhadores, do direito à greve e outros traços do actual sindicalismo.<sup>296</sup>

No plano ideológico podemos encontrar várias correntes doutrinárias sobre o sindicalismo: o sindicalismo revolucionário, o sindicalismo reformista, o sindicalismo de controlo, o sindicalismo de inspiração cristã e o sindicalismo nacionalista. O sindicalismo revolucionário parte das concepções marxistas e preconiza a luta de classes, considerando o sindicato como instrumento necessário para a revolução proletária emancipadora. O sindicalismo reformista tende para uma mudança gradual do sistema e para a transformação das relações de produção a longo prazo, actuando, entretanto, no sentido de melhorar as condições dos trabalhadores e promover a sua influência no plano político e social. O sindicalismo de controlo aceita o sistema capitalista, procurando extrair as maiores vantagens para os trabalhadores. É desse sindicalismo exemplo o moderno sindicalismo norte-americano. O sindicalismo de inspiração cristã filia-se na doutrina social da igreja e defende a organização sindical como corpo intermédio, a quem devem ser confiadas funções sociais, sobretudo no plano de assegurar justiça nas relações de trabalho e da dignificação, em geral, do trabalhador e do trabalho. O sindicalismo nacionalista baseia-se na solidariedade do todo o nacional e, portanto, na negação da luta de classes, as quais devem colaborar para o desenvolvimento do país, submetendo-se ao bem comum. O sindicalismo deverá, assim, responder perante o Estado e nele ser enquadrado. Os sindicalismos de controlo, ou mais ou menos reformistas, tendem a ser os dominantes, tendo como características a democraticidade na representação e processos, a autonomia face ao Estado e uma relativa integração na sociedade (através de um método reivindicativo/participativo ó como na Inglaterra e Escandinávia -, ou co-gestório ó como na Alemanha -, ou, essencialmente pragmático e dentro do sistema ó como nos EUA -, ou mais acentuadamente reivindicativo ó como nos países

<sup>294</sup> Sobre esta matéria *vide* também Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 104.

<sup>295</sup> Sobre esta matéria *vide* também Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 104.

<sup>296</sup> *Vide* também Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 104.

da Europa do Sul). O declínio do Marxismo como fonte de inspiração teórica e o colapso dos regimes comunistas estão provocando realinhamentos doutrinários e de acção prática quanto ao sindicalismo revolucionário.<sup>297</sup>

Postas estas considerações, vamos concluir que o sindicalismo moçambicano foi, até antes da Constituição de 1990, tendencialmente revolucionário. Com a entrada em vigor da CRM 2004, e com ele a economia de mercado, o sindicalismo moçambicano realinou-se à nova realidade e passou a ser tendencialmente reformista.

As atribuições das associações sindicais contam de um vasto elenco de preceitos, destinando-se cada uma a cada organismo nível sindical (arts. 154º a 158º).

Por sua vez, o exercício da actividade sindical vem regulado na Secção IV, desde a fixação do regime das reuniões, direito de afixação e informação sindical e protecção dos titulares dos órgãos sociais (arts. 159º a 161º).

A vocação do sindicato não é apenas associativa, no aspecto representativo; a todos os níveis, uma das suas atribuições é a representação dos interesses dos trabalhadores na defesa dos seus interesses e não apenas dos seus associados. Basta dizer que, quando o Comité Sindical celebra um Acordo de Empresa com a entidade patronal, fá-lo em nome dos trabalhadores da empresa e não apenas em nome dos seus associados. O acordo sobre o salário estipulado não irá beneficiar apenas, e em concreto, aos associados, aqueles que descontam para as quotas sindicais, mas a todos os trabalhadores da empresa.

A liberdade sindical constitui um princípio fundamental do associativismo dos trabalhadores e uma condição essencial para a defesa dos seus direitos, que consubstancia expressão normativa internacional nas Convenções da OIT nºs 87 (1948), sobre liberdade sindical e protecção do direito sindical, e 98 (1949), sobre direito de organização e de negociação colectiva, ratificadas por Moçambique, bem como interna no art. 86º da CRM e nos arts. 141º, 142º e 143º da Lei do Trabalho (Direito de organização e auto-regulação, Protecção da liberdade sindical e liberdade de adesão).

Por fim, um registo deve ser feito sobre a importância dos sindicatos.

Os sindicatos têm tido um papel relevante no direito do trabalho, mormente se levarmos em linha de conta o impacto que as lutas sociais que desencadearam tiveram nas modificações neste ramo de direito, designadamente no que tange às melhorias registadas nas condições de trabalho. Historicamente, os sindicatos surgem como meio de organização e condução de lutas contra os empregadores. Não é o que sucede hoje. Com efeito, são entendidos contemporaneamente como condição de garantia da unidade e defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores. O papel

---

<sup>297</sup>Sobre as várias correntes doutrinárias do sindicalismo, *vide* Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011).OC, págs. 104 e 105.

primordial dos sindicatos tem sido o de solucionar os conflitos por via da intervenção colectiva, em razão da pressão exercida.

As associações sindicais, no caso moçambicano, jogam um papel muito activo e importante e mantêm uma grande influência no que respeita às decisões políticas a nível socioeconómico. Basta dizer que elas participam na elaboração da legislação laboral, dando pareceres e mesmo discutindo os anteprojectos de leis. Participam ainda na concertação social. Como demonstramos, fazem parte integrante da Comissão Consultiva do Trabalho, discutindo com os parceiros sociais na fixação do salário mínimo, em cada ano. Participam na gestão das unidades do Instituto Nacional de Segurança Social (Neste presente momento, o Presidente do Conselho de Administração do INSS é um membro sénior da maior Confederação Sindical de Moçambique (OTM ó Organização dos Trabalhadores de Moçambique). Assessoram o governo e outros organismos do Estado em várias áreas sociais, tal como a Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA). Como já tivemos a oportunidade de dizer, no início do nosso trabalho, as associações sindicais fazem parte da equipa que representa Moçambique na Conferência Geral da OIT. Em suma, são vários os papéis desempenhados pela associações sindicais em Moçambique e com um relevo cada vez maior.

### **3. Associações de Empregadores**

A matéria ligada às associações de empregadores não se encontra largamente difundida, como acontece com a ligada aos sindicatos. Até mesmo as disposições constitucionais e legais abundam para os sindicatos e rareiam para as associações patronais. No plano internacional, aplicam-se para as associações patronais os princípios fundamentais que garantem a liberdade e autonomia sindicais, consagrados na Convenção nº 87 (1948), sobre liberdade sindical e protecção do direito sindical. A Lei do Trabalho disciplina as associações dos empregadores ou as associações sindicais, como já referimos, com manifesto paralelismo jurídico.

A Lei do Trabalho garante às organizações e associações de empregadores independência e autonomia e sua constituição em vários níveis, união (organização de associações de empregadores de âmbito regional), federação (organização de associações de empregadores do mesmo ramo de actividade) e confederação (associação de federações e ou uniões). Portanto, trata-se de associações de empregadores, ou seja, titulares de empresas que tenham habitualmente trabalhadores ao seu serviço (art. 162º da Lei do Trabalho).

O legislador, como dissemos, não dedicou muitos artigos às associações de empregadores, por contraposição do que fez relativamente aos sindicatos. Estes últimos viram a Lei do Trabalho fixar as competências dos vários níveis das estruturas representativas dos trabalhadores. Às associações de empregadores foi negada essa descrição.



As associações de empregadores adquirem personalidade jurídica pelo simples registo dos seus estatutos no Ministério do trabalho (art. 145º da Lei do Trabalho).

As associações de empregadores podem celebrar convenções colectivas de trabalho. Mas, ao contrário das associações sindicais, as associações patronais, bem como os empregadores individuais, não lhes assiste o direito à greve, ou seja não lhes é permitido usar a arma contraposta à greve, o *lock-out*, por força do art. 87º, nº 3 da CRM. Segundo Xavier da Gama Lobo,<sup>298</sup> o *lock-out* proibido, deverá ser entendido como um processo de pressão em conflito colectivo de trabalho e não uma simples decisão de encerramento com objectivos económicos; «considera-se *lock-out* qualquer paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa, por decisão unilateral do empregador» (art. 544º do CTP). O Código pune severamente o encerramento imputável ao empregador, quando não se respeitam as cautelas legais (art. 316º do CTP). Ora, a nossa Lei do Trabalho fixa a previsão do *lock-out*, mas sem uma estatuição específica. Mais, nem se quer fixa o alcance do conceito do *lock-out*, o que pode resvalar em arbitrariedades.

As associações patronais cumprem, primacialmente funções laborais e extralaborais, a saber:<sup>299</sup>

As funções laborais são quatro:

Primeira ó Outorgar Convenções Colectivas de trabalho;

Segunda ó Defesa e promoção de direitos e interesses dos associados ao nível das respectivas relações laborais, designadamente na concertação social;

Terceira ó Participar na elaboração da legislação laboral;

Quarta ó Resolver conflitos laborais por meios pacíficos;

Vamos acrescentar à lista acima, para o caso moçambicano, a função de assessorar o executivo em matéria do Direito do Trabalho e dar pareceres que eventualmente lhe sejam submetidos, para além de tomar parte na equipa de Moçambique que participa na Conferência Geral da OIT.

Para além das funções laborais, as associações dos empregadores cumprem funções extralaborais, nomeadamente a prestação de serviços de carácter económico e social aos seus associados, abrangendo, por exemplo, a prestação de serviços jurídicos ou de informações económicas e fiscais.

---

<sup>298</sup> Segundo Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 224.

<sup>299</sup> Como enumera Martínez, Pedro Romano (2010). OC, págs. 1194 e ss.

## ❖ Negociação colectiva e greve

### Negociação colectiva

Do ponto de vista dogmático, reconhece-se que a reivindicação dos trabalhadores exprime um desacordo que pode ser revelado em termos de conflito potencial, afigurando-se real pela resistência das entidades empregadoras em lhe dar a devida satisfação. Define-se conflito colectivo de trabalho como a divergência entre uma organização ou organizações de trabalhadores e uma empresa ou uma organização de empresas, em matéria ligada às relações laborais, expressa de modo formal por uma reivindicação actuada de modo juridicamente relevante.<sup>300</sup>

Resulta deste conceito que, para se considerar a hipótese de estarmos em face de um conflito colectivo, no caso moçambicano, tem que haver entrega formal de uma notificação à entidade patronal (ou à associação de empregadores) pela associação de trabalhadores (ou comissão de trabalhadores, onde não exista associação de trabalhadores), da qual conste uma reivindicação dos trabalhadores não satisfeita pela entidade patronal (ou pela associação de empregadores).

Os conflitos podem ser jurídicos, quando dizem respeito à interpretação e aplicação das normas vigentes, principalmente das convenções colectivas; ou económicos, quando têm a ver, não com o direito, mas com o estabelecimento de novas normas, não se podendo apontar neles um problema jurisdicional. É o que sucede, por exemplo, quando os sindicatos reclamam aumentos de salários, ou do período de férias, procurando, desta forma, as normas vigentes que regulam estas matérias por novas que consagram as regalias reivindicadas. Em face do conflito existente, há que encontrar meios para a sua resolução. Um deles é a negociação colectiva. Embora as actividades de reivindicação e de luta sejam as mais notórias do sindicato, e as mais mediatizadas, é preciso mentalizar que os sindicatos são hoje instâncias negociadoras, que pretendem fazer triunfar os seus pontos de vista num sistema negocial que dê lugar a acordos. Esses acordos são designados, normalmente, de convenções colectivas de trabalho.<sup>301</sup>

O processo privilegiado para resolver os conflitos colectivos de trabalho e para a regulamentação das condições de emprego é a negociação colectiva, que pela Convenção nº 98 (1949) da OIT (sobre direito de organização e de negociação colectiva) - ratificada por Moçambique -, deve ser encorajada pelos governos, sem perder o seu carácter voluntário. A OIT tem entendido que o direito de negociação colectiva é componente de liberdade sindical e que os governos não devem estabelecer retribuições nem intervir para que elas obedeçam à sua política económica. A concretização da liberdade sindical (de associação) está constitucionalmente consagrada no art. 86º da CRM.<sup>302</sup>

<sup>300</sup> Este conceito pode ser encontrado in Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, págs. 134 e 135.

<sup>301</sup> Vide a este respeito Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 135 e 136.

<sup>302</sup> Art. 86º da CRM, nº 3 ó As associações sindicais e profissionais são independentes do patronato, do Estado, dos partidos políticos e das igrejas ou confissões religiosas.

Em Moçambique, o direito da negociação colectiva é consequência dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores constitucionalmente consagrados na CRM (art. 86º).

As negociações nem sempre resultam num acordo. Isto quer dizer que o conflito não pode ser resolvido pelo processo da negociação colectiva. Estes conflitos podem ser resolvidos por meios pacíficos: conciliação, mediação e arbitragem, previstos e regulados na Lei do Trabalho (arts. 181º a 193º).

O regime da negociação colectiva da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto é o mesmo, *mutatis mutandi* da Lei anterior.

Vamos ver quais as *nuances* da nova Lei, que se cifram nas alíneas que vamos citar.

A primeira contém-no o art. 171º:

1. Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem regular:

[í ]

c) Os mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos individuais ou colectivos de trabalho, previstos na presente Lei.

2. Os instrumentos de regulamentação colectiva devem indicar:

[í ]

c) Os órgãos ou associações sindicais e de empregadores por eles abrangidos.

A nova Lei fixa uma importante inovação relativamente ao silêncio da Administração Pública face ao depósito dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. O art. 173º, no seu nº 2 dispõe que, ãse nos 15 dias subsequentes ao depósito do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho o órgão de administração de trabalho não se pronunciar, por escrito, em contrário, o mesmo é considerado aceite e torna-se eficaz. Esta fórmula legislativa visa proteger as partes que celebraram um acordo, cuja produção de efeitos não pode ficar refém da inércia do órgão da administração pública do trabalho.

Esta Lei também prevê o caso de Administração Pública se recusar a receber o instrumento da regulamentação colectiva. O órgão de administração do trabalho pode recusar, nos termos do art. 174º, o depósito do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, nomeadamente ãcom os fundamentos de violação do regime de ordem pública de tutela dos direitos dos trabalhadores ou inobservância do regime do conteúdo obrigatório.

A Lei anterior indicava a mediação e a arbitragem como os dois meios extrajudiciais de resolução de conflitos emergentes da celebração ou revisão de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho (art. 116º).

A Lei nova acrescenta um terceiro meio - a conciliação (art. 181º, nº 1, *in fine*). Neste mesmo preceito, no seu nº 4, a Lei nova fixa que a criação e funcionamento dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem são regulados por legislação específica.

Um outro preceito importante na nova Lei é o que impõe a obrigatoriedade da mediação. O art. 184º dispõe que, salvo os casos de providências cautelares, todos os conflitos devem ser obrigatoriamente conduzidos para a mediação antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais do trabalho. Os órgãos de arbitragem ou judiciais que recebam processos não submetidos à conciliação e mediação prévias, notificam as partes para o cumprimento do disposto no número anterior.

Com a inclusão da conciliação, como vimos, a Lei fixa o seu regime. Segundo o art. 185º, a conciliação é facultativa e segue o regime da mediação com as necessárias adaptações.

A Lei nova fixa ainda o processo de mediação (art. 187º).

A Lei regula uma importante alteração ao regime da arbitragem obrigatória, no art. 189º. Com efeito, quando no conflito colectivo esteja envolvida uma empresa pública ou um empregador cuja actividade se destine à satisfação de necessidades essenciais da sociedade, a arbitragem pode ser tornada obrigatória, por decisão da Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral, ouvido o ministro que tutela a área do trabalho (art. 189º, nº 1).

A Lei estabelece ainda o processo da designação de árbitros ou constituição do comité arbitral (art. 190º), o processo de arbitragem (art. 191º).

Finalmente, temos uma novidade de grande impacto jurídico. Temo-la no artigo 193º: a decisão arbitral proferida ao abrigo da presente Lei é vinculativa e deve respeitar a legislação em vigor, e ser depositada de acordo com o regulamento dos centros de mediação e arbitragem laboral. A decisão arbitral produz os mesmos efeitos de uma sentença proferida pelos órgãos do poder judicial e constitui título executivo.

A propósito da mediação e arbitragem laboral, o CM criou a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) e aprovou o respectivo regulamento, em 2009, através do Decreto nº 50/ 2009, de 11 de Setembro.

Seguidamente, vamos fazer uma nota sobre a obrigatoriedade da mediação, a que alude o art. 184º da nova Lei do Trabalho e a arbitragem obrigatória regulada pelo art. 189º, também desta Lei.

Para o enquadramento legal desta matéria, vejamos o que dispõe a Lei Fundamental. No seu art. 62º, a CRM garante aos cidadãos o acesso aos tribunais, sem nenhuma limitação. Por sua vez, o art. 70º da CRM garante aos cidadãos o direito de recorrer aos tribunais contra os actos que violem os seus direitos e interesses reconhecidos pela CRM. O art. 79º estabelece que todos os

cidadãos têm direito de apresentar petições, queixas e reclamações perante autoridade competente para exigir o restabelecimento dos seus direitos violados ou em defesa do interesse geral.

Se a Constituição prescreve a favor dos cidadãos o direito de recorrerem aos tribunais contra actos que violem os seus direitos e interesses, para apresentar petições, queixas e reclamações, sem nenhuma limitação ou condição, por que razão a Lei do Trabalho limita este direito constitucional, impondo a condução dos conflitos à mediação antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais do trabalho? Porque se impõe arbitragem obrigatória para os conflitos colectivos que envolvam uma empresa pública ou um empregador cuja actividade se destine à satisfação de necessidades essenciais da sociedade?

Estamos, como se pode concluir, perante dois preceitos da Lei do Trabalho inconstitucionais.

Às pessoas, tem que se deixar a liberdade de optarem ou pelo tribunal, ou pela mediação ou, ainda, pela arbitragem, para a condução dos seus conflitos. Não pode haver lugar à obrigatoriedade de mediação ou arbitragem, porque tal facto viola direitos, liberdades e garantias individuais constitucionalmente consagrados.

#### ▪ **Violação de liberdades e direitos fundamentais**

Antes de iniciarmos a discussão sobre o ponto seguinte, tal como já tínhamos feito menção durante a análise da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, vamos analisar a circunstância concreta de Moçambique, no sentido de aquilatarmos até que ponto o exercício da negociação colectiva e do exercício da greve colocam Moçambique no rol dos Membros da OIT cumpridores das Convenções, ou, se pelo contrário, o nosso País não estará na lista dos Países apenas formalmente cumpridores.

De onde surge esta nossa inquietação? Ela surge da análise que fizemos aos relatórios enviados por Moçambique à OIT em 2009 relativamente à Convenção nº 87, sobre a Liberdade Sindical de 1948, em 2011 relativamente à Convenção nº 151, sobre Relações de Trabalho na Função Pública adoptada em 1978 e ainda em 2011 relativamente à Convenção nº 154, sobre Negociação Colectiva adoptada em 1981.

Comecemos pelo relatório de 2009, que figura na lista dos Anexos, sob o nº 20, que resulta das nossas pesquisas feitas no MITRAB.

Relevante é o conteúdo do art. 2º da página 1 do referido relatório que, pela sua notabilidade, voltaremos a destacar. "É vedada a organização em sindicatos às forças armadas, polícia, bem como aos funcionários públicos".

Ora, este artigo entra em contradição com o art. 9º deste mesmo relatório, como podemos notar:

Diz ele que õna legislação e prática nacionais não está prevista a liberdade de associação dos membros das forças armadas e da polícia, pelo que nestes termos a presente Convenção não é aplicável.

Como se pode notar, diz o relatório que a Organização em Sindicatos é vedada aos militares, polícias e funcionários públicos (art. 2º). Mas, este mesmo relatório diz que na legislação e práticas nacionais não está prevista a liberdade de associação dos militares e polícias, tão-somente, excluindo-se daqui os funcionários públicos. Esta é uma contradição nos próprios termos, do próprio relatório.

Já tínhamos realçado as várias posições sobre o exercício do direito à greve do ponto de vista da ONU, da EU, da UA, da OIT e até do nosso próprio ponto de vista. Apenas para lembrar o nosso ponto de vista ficou assim composto:

Vamos citar: ãMoçambique saiu da luta armada de libertação nacional e logo de seguida entrou para uma guerra civil que se prolongou até à década de 90. As consequências das duas guerras são ainda visíveis um pouco pelo país inteiro. Fica sempre aquele receio das consequências de uma greve por parte daqueles que são o garante do uso da força que só ao Estado é reservado. Quem iria contrariar os excessos de militares e polícias grevistas? Quem impediria os excessos do exercício do direito à greve, nomeadamente, com recurso, ilícito, porventura, dos meios colocados à sua disposição? Estarão, pelo menos na fase contemporânea, os contingentes militares e policiais preparados para exercer o direito à greve nos moldes pacíficos que a Lei prescreve? Alguém quererá arriscar uma experiência õde laboratórioõ para ver como é? Perfilhamos, para concluir, da versão da OIT. É de se contemplar o direito à greve como direito fundamental dos trabalhadores, tanto do sector público quanto do sector privado, sendo certo que apenas os funcionários das Forças Armadas e da Polícia podem ter algumas restrições ou até mesmo vedações ao exercício da greve. Pode ser que, daqui há mais uns tantos anos, o nível de desenvolvimento de Moçambique possibilite abrir mão do direito à greve aos militares e polícias. Mas isso será ainda uma condição futura e incertaõ, fim da citação.

Como então se justifica que através do relatório de Moçambique à OIT de 2009 se agrave o problema da inconstitucionalidade decorrente da exclusão de certas estirpes de trabalhadores de um direito fundamental? Com muito esforço conseguimos excluir os militares e os polícias. Como agora se justificará a exclusão dos funcionários públicos? Esta é claramente uma disposição anticonstitucional e infractora das Convenções da OIT. E não surpreende que a OIT, não satisfeita e tão pouco conformada com o relatório de Moçambique, tenha exigido explicações pormenorizadas a este respeito, o que terá sido motivo de dois novos relatórios já em 2011 sobre duas Convenções não ratificadas por Moçambique, uma sobre relações de trabalho na função pública e outra sobre negociação colectiva. A primeira já foi por nós integralmente reproduzida a quando da discussão sobre a Negociação Colectiva e Greve da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Para completarmos a figura e desenharmos os seus contornos vamos incluir a segunda na lista de Anexos, sob o nº 21.

Do exposto no Anexo, resulta provado que Moçambique, em matéria de Negociação Colectiva e Greve é um país formalmente legal, em parte, e praticamente desconforme com as Convenções da OIT. Só em relação aos trabalhadores sujeitos à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto é que o país está quite com as Convenções da OIT. Relativamente aos Funcionários do Estado, Moçambique situa-se numa posição de violação de uma liberdade fundamental e de um direito constitucional aos trabalhadores da função pública, na medida em que a estes é denegada a liberdade de se organizarem em associações ou sindicato da função pública e, não tendo sindicato, também lhes é denegado o seu direito constitucional à greve. Dito de uma forma resumida, aos trabalhadores moçambicanos da função pública vem sendo violada a sua liberdade fundamental de associação profissional e sindical e vem sendo recusado o direito, constitucionalmente consagrado, à greve.<sup>303</sup>

Ciente deste facto, a OIT vem persuadindo, como foi demonstrado, o Estado Moçambicano a suprir esta inconstitucionalidade e a proporcionar a liberdade de associação e o direito à greve aos funcionários públicos. Por sua vez, o Estado Moçambicano, ciente desta omissão, está praticando actos no sentido de prover aos funcionários públicos com uma Lei de Sindicalização da Função Pública, cujo Projecto de Lei já foi submetido aos órgãos competentes para tramitação, com vista à sua adopção no ordenamento jurídico moçambicano.

### **Greve**

O fracasso das negociações directas, que ditou o recurso aos meios pacíficos (conciliação, mediação e arbitragem), pode manter-se mesmo depois de se lançar mão a estes últimos. Aos trabalhadores, o recurso seguinte pode ser a greve ó a mais importante forma de luta laboral e a única cuja legitimidade não dá lugar a dúvidas, uma vez que constitui um direito constitucional dos trabalhadores (art. 87º da CRM). A ordem jurídica proporciona esta arma aos trabalhadores para restabelecer o equilíbrio entre as partes, uma vez que aqueles são o elo mais fraco, encontram-se numa posição debilitada, no plano económico e até no plano jurídico, porque estão amarrados pelo contrato de trabalho, subordinados aos interesses da empresa, representada e dirigida pelo empregador.

Considera-se greve, nos termos *do numerus clausus* do art. 195º da Lei do Trabalho, «a abstenção colectiva e concertada, em conformidade com a Lei, da prestação de trabalho com o objectivo de persuadir o empregador a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores envolvidos». Como diz o Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier,<sup>304</sup> [í ] Trata-se, pois, de uma omissão ou retenção do trabalho decidida concretamente por um grupo

---

<sup>303</sup>De conformidade com os artigos 86º e 87º da CRM de 2004.

<sup>304</sup>Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2011). OC, pág. 148.

(no caso que nos interessa desencadeada pela associação sindical), para forçar os empregadores a realizar as reivindicações a que já nos referimos.

A Lei do Trabalho não impõe uma definição clara dos fundamentos da greve e uma descrição precisa dos objectivos. Na realidade, a greve não constitui um fim em si próprio, mas um meio de pressão, com vista a ver satisfeita uma dada reivindicação, por exemplo, aumento salarial e não porque os trabalhadores se recusam a trabalhar naquele dia. Em suma, a greve é, *maxime*, um artefacto de ameaça, que se extingue tão logo quanto a reivindicação em apreço seja satisfeita.

No plano internacional, o direito à greve está amplamente protegido. A OIT tende a construir o direito à greve como componente da liberdade e do direito à negociação colectiva, Convenções n.ºs 87 (1948), sobre liberdade sindical e protecção do direito sindical e 98 (1949), relativa ao direito de organização e de negociação colectiva. O direito à greve faz parte da previsão de instituições de renome, como Pacto sobre os Direitos Económicos e Sociais e Culturais (art. 8.º, n.º 1, alínea d), Carta Social Europeia (art. 6.º), Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (art. 13.º) e, também, ao proclamar o direito de reunião e associação, bem assim o direito de organizar sindicatos e associar-se a eles, a Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos acaba, também, reconhece o direito à greve da pessoa que escolheu uma profissão e a exerce, como dissemos aquando da discussão da negociação colectiva e greve da segunda Lei moçambicana do trabalho.

Vamos, seguidamente, analisar o direito à greve nos termos da Lei n.º 23/2007, de 1 de Agosto, tendo como termo de comparação a Lei n.º 8/98, de 20 de Julho.

E a primeira grande novidade da nova Lei é a exclusão do conteúdo do art. 128.º da Lei n.º 8/98, de 20 de Julho, quanto a nós inconstitucional, como já demonstramos quando estivemos a analisar esta última Lei.<sup>305</sup>

O artigo equivalente àquele, na nova Lei, passou a ter outra redacção:

#### **Art. 196.º**

(Limites ao exercício do direito à greve)

Por força do disposto na alínea a) do art. 3.º da presente Lei, o exercício do direito à greve regulado na presente Lei não abrange o sector público, salvo se legislação específica dispuser em contrário.

A Lei anterior, no art. 135.º, rezava que os trabalhadores em greve eram representados pelo respectivo organismo sindical.

---

<sup>305</sup> Art. 128.º (Limites do direito à greve).

É vedado o exercício do direito à greve às Forças Armadas e à Polícia.



A Lei nova dispõe no mesmo sentido, mas fixa um acréscimo, aliás importante. O art. 201º fixa que os trabalhadores em greve são, para todos os efeitos, representados pelo respectivo organismo sindical ou por um ou mais trabalhadores eleitos pela Assembleia-Geral nos termos dos artigos 197º e 198º da presente Lei. As entidades referidas no número anterior podem delegar os seus poderes de representação.

A nova Lei fixa os deveres das partes durante a greve. Este preceito (art. 202º) é também uma novidade. Ele fixa deveres que as partes devem observar durante a greve, a saber:

1. Durante a greve, os trabalhadores grevistas são obrigados a assegurar os serviços mínimos indispensáveis à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações da empresa ou serviço, de modo a que, terminada a greve, possam retomar a sua actividade
2. A determinação dos serviços mínimos pode constar de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta destes, nos termos do número seguinte.
3. Durante o período de pré-aviso, o órgão sindical e o empregador, por acordo, devem determinar os serviços mínimos e indicar os trabalhadores encarregues de os realizar.
4. Na falta do acordo referido no número anterior, a determinação dos serviços e a indicação dos trabalhadores para os prestar, é feita sob mediação dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem.
5. Nas empresas ou serviços destinados à satisfação das necessidades essenciais, o regime das obrigações durante a greve consta do art. 205º da presente Lei.
6. Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do art. 209º da presente Lei, os dirigentes sindicais não podem ser indicados para prestar serviços mínimos.
7. Para efeitos do acordo de determinação dos serviços mínimos e indicação dos trabalhadores para os exercer, as partes devem agir segundo os princípios da boa fé e da proporcionalidade.
8. O empregador não deve substituir os trabalhadores em greve por outras pessoas que à data do pré-aviso não trabalhavam na empresa ou serviço.

A Lei fixa medidas excepcionais do empregador, que se destinam a mitigar os efeitos da greve (art. 204º) O empregador pode suspender total ou parcialmente a actividade da empresa enquanto durar a greve, em face de imperiosa necessidade de salvaguardar a manutenção das instalações e equipamento da empresa ou de garantir a segurança dos trabalhadores e de outras pessoas. No entanto, a tomada destas medidas deve ser comunicada ao ministério que tutela a área do trabalho nas quarenta horas seguintes. O empregador pode, enquanto durar a greve, substituir trabalhadores durante o período da greve se não forem cumpridas as formalidades

legais. Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve solicitar ao ministério que superintende a área do trabalho, o parecer, a emitir em prazo não superior a quarenta horas, sobre o cumprimento ou não das formalidades legais da greve.

No rol das actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade, foi incluída uma alínea i) que não fazia parte da Lei anterior, mencionando a segurança privada.<sup>306</sup>

O art. 206º confere às zonas francas o regime das greves nos serviços e actividades essenciais.

A Lei anterior fixava, no art. 136º, nº 1, um pré-aviso de greve de três dias à entidade empregadora e ao órgão local da administração do trabalho. A nova Lei estende esse prazo para mais dois dias (art. 207º, nº 1).

A nova Lei prevê a promoção de acções conciliatórias com vista a assistir as partes a chegar a acordo durante a greve, a todo o momento (art. 209º, nº 2), o que a Lei anterior não previa.

Os efeitos da greve previstos na Lei nova, são os mesmos da Lei anterior, à excepção de mais dois que a Lei nova acrescenta.

#### **Art. 210º**

õ(Efeitos da greve)

[í ]

2. Sem prejuízo do disposto no número anterior, a greve não faz suspender os direitos, deveres e garantias que não dependam ou impliquem a prestação efectiva de trabalho, nomeadamente a matéria de segurança social, as prestações devidas por acidentes ou doenças profissionais e o dever de lealdade.

[í ]

4. Os efeitos suspensivos da greve também não se verificam em relação aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviços mínimos.

[í ]ö.

A Lei nova consagra, através do art. 211º, o instituto de greve ilícita fixando as consequências da sua consumação, o que não acontecia com a Lei anterior. É havida como ilícita a greve declarada e realizada à margem da Lei, designadamente nos casos de recurso à greve proibida por Lei, de violação dos procedimentos da sua convocação ou de uso de violência contra pessoas e bens. Durante o período da greve ilícita é aplicável aos trabalhadores grevistas o regime de faltas injustificadas, sem prejuízo da responsabilidade civil, contravencional e criminal que ao caso couber.

---

<sup>306</sup> Art. 205º, nº 4, alínea i).

Não deixaremos de mencionar que o conteúdo de requisição civil é o mesmo nas duas Leis. Só que a nova acrescenta um nº 2 que diz que o regime geral da requisição civil deve constar de legislação específica.<sup>307</sup> Ora, essa legislação ainda não foi produzida.

Finalmente, o objectivo da requisição civil é o mesmo nas duas Leis. Porém, a nova Lei faz dois acréscimos.

#### **Art. 215º**

Objectivo da requisição civil)

[í ]

f) Segurança privada;

g) Prestação de serviços previstos no art. 205º da presente Lei.

Vamos analisar de seguida o direito à greve nos serviços mínimos e essenciais, por ser uma questão susceptível de grande delicadeza em momentos cruciais da greve.

### **Primeiro ó A obrigação de prestar serviços mínimos**

A Lei do Trabalho estabelece um regime especial da greve nos chamados serviços e actividades essenciais (art. 205º). Assim, nos serviços e actividades que se destinem à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, os trabalhadores em greve são obrigados a assegurar, durante o período em que aquela durar, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades (nº 1 daquele preceito).

Como se pode constatar, o âmbito da greve nem sempre é pleno.<sup>308</sup> Ele pode ceder naqueles casos em que está em causa a tutela do interesse geral da comunidade e de direitos fundamentais dos cidadãos, por exemplo, como indica o nº 4 deste preceito, serviços médicos, hospitalares e medicamentosos, abastecimento de água, energia e combustíveis, correios e telecomunicações, serviços funerários, carga e descarga de animais e géneros alimentares deterioráveis, controlo do espaço aéreo e meteorológico, bombeiros, serviços de salubridade, segurança privada e, ainda, empresas públicas ou qualquer outra pessoa colectiva pública, a cujas relações de trabalho se aplique a Lei do Trabalho. Há que encontrar aqui meio-termo entre o exercício do direito fundamental à greve, por um lado, e o direito da comunidade de ver satisfeitas as suas necessidades essenciais, cuja concretização seria obstada pela greve. No fundo, o que o

---

<sup>307</sup>Na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, o conteúdo da requisição civil vem regulado no art. 144º e na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, no art. 214º.

<sup>308</sup>O Homem não vive isolado, mas integrado sempre numa comunidade. Vive em interdependência e solidariedade. A liberdade do Homem não se esgota na liberdade individual, continuando e completando-se com a liberdade dos outros; a ninguém é permitido violar a dignidade humana e os direitos fundamentais de outrem. Tal como acontece com os poderes estaduais, também os particulares não podem violar os direitos fundamentais. A sua liberdade de actuação é aceite, mas só até onde não prejudique intoleravelmente aqueles direitos". Veja-se sobre o significado e função dos direitos fundamentais a obra Abrantes, José João (2005), OC, 203 e ss.

legislador fez foi sacrificar os interesses privados de um grupo de trabalhadores a favor das necessidades essenciais da sociedade.<sup>309</sup>

## **Segundo ó Competências para a determinação dos serviços mínimos**

A competência para a definição dos serviços mínimos, cabe, por indicação da Lei do Trabalho, ao órgão sindical e ao empregador, devendo o respectivo acordo constar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta deste, é feita sob a égide dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem<sup>310</sup>. Para regimes especiais, a determinação dos serviços mínimos deve constar obrigatoriamente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta deste, cabe ao órgão local do ministério que tutela a área de trabalho fixá-los, ouvidos o empregadores e o órgão sindical.<sup>311</sup>

Entretanto, os dirigentes sindicais não podem ser indicados para a prestação dos serviços mínimos. E faz todo o sentido. Quem ficaria a liderar e gerir os efeitos da greve?<sup>312</sup>

O regime da negociação colectiva e da greve, na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, não rompeu com o da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, salvo alguns acréscimos e algumas diferenças de índole procedimental, como acabamos de ver. Esta constatação é premissa maior para a conclusão de que vale para esta lei a influência da OIT exercida sobre a lei anterior.

### **❖ Inspeção do Trabalho**

A concretização das normas do trabalho nas empresas é feita pelo patronato, detentor, como vimos, dos poderes directivo, regulamentar e disciplinar (arts. 60º e ss da lei do Trabalho). Os trabalhadores podem não estar em condições, consequentemente, de se opor ao mau ou incorrecto exercício da efectividade das normas do trabalho. Vigiar o patronato, nestas circunstâncias, torna-se um imperativo lógico e legal. Ora, essa função na maioria dos países é feita pelo governo, por intermédio da chamada Inspeção do Trabalho, de que já nos ocupamos na análise da lei anterior.

---

<sup>309</sup> O critério diferenciador da regulamentação da greve nos chamados serviços essenciais reconduz-se precisamente a um conflito de direitos fundamentais, os quais são objecto de garantia na medida - e só nela é em que o seu exercício requeira a manutenção desses serviços; A consideração de um serviço como essencial não pode, porém, levar à supressão do direito de greve dos trabalhadores que o têm a seu cargo, mas apenas à necessidade de assegurar a sua manutenção no mínimo estritamente indispensável à cobertura dos direitos dos cidadãos que tal serviço satisfaz ó e, mesmo assim de modo a que o exercício da greve não seja absolutamente sacrificado em função da satisfação desses outros interesses e bens (também) constitucionalmente protegidos. A obrigação de prestar serviços mínimos só nasce, designadamente, se o empregador (ele próprio também adstrito ao respeito pelos bens e valores constitucionais em causa) não puder satisfazer tais necessidades, recorrendo, por exemplo, a não grevistas *in* Abrantes, José João (2004). OC, págs. 205-207.

<sup>310</sup> Nos termos do art. 202º, nºs 1, 2, 3 e 4.

<sup>311</sup> Por força do nº 2, do art. 205º da Lei do Trabalho.

<sup>312</sup> Por força do nº 3 do preceito que temos a analisar.

A importância desta vigilância aos olhos da OIT, como nos lembra o Professor Bernardo da Gama Lobo Xavier, pode ser elucidada pela seguinte expressão: «a legislação laboral sem inspecção é mais um exercício de ética do que uma disciplina social obrigatória».

A nível internacional, as atribuições da Inspeção do Trabalho encontram-se previstas em inúmeras Convenções e Recomendações, como já tivemos a ocasião de referir na análise das anteriores leis, sendo de destacar a Convenção nº 81 (1947), sobre Inspeção do Trabalho, ratificada por Moçambique e a Convenção nº 129 (1969), sobre Inspeção do Trabalho na agricultura, não ratificada por Moçambique.

Entre nós as disposições relativas à Inspeção do trabalho constam do Capítulo IX da Lei do Trabalho.

Começaremos por analisar as disposições sobre a Inspeção do Trabalho previstas na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto comparando-as com a Lei anterior.

As duas Leis prevêem um preceito sob a epígrafe «Controlo da Legalidade Laboral». O art. 259º da nova Lei integrou os quatro números do art. 207º da Lei anterior sobre esta matéria e possui um número a mais. Assim, no exercício das suas actividades, a Inspeção do Trabalho deve privilegiar a educação dos trabalhadores no cumprimento voluntário das normas laborais, sem prejuízo, quando necessário, da prevenção e repressão da sua violação.

A Lei nº 8/89, de 20 de Julho regula o sigilo profissional.<sup>313</sup> A Lei nova acrescentou ao sigilo profissional a ética. O art. 262º fixa que é vedado aos agentes da Inspeção de trabalho, no exercício das suas funções ou por causa delas, a recepção de dádivas oferecidas pelos empregadores e trabalhadores.

Como vimos há momentos, o art. 259º, sobre o Controlo da Legalidade Laboral, comporta um novo número o 2º. No exercício das suas actividades, a Inspeção do Trabalho deve privilegiar a educação dos empregadores e trabalhadores no cumprimento voluntário das normas laborais, í

Esta função didáctica da Inspeção do Trabalho vem reflectida numa outra novidade que integra o artigo 265º: - o auto de advertência. Na Lei anterior só temos auto de notícia previsto no art. 213º. A Lei nova, também, prevê o auto de notícia no art. 366º. Com efeito, o art. 265º prevê que antes de aplicar a multa e sempre que se constatem infracções em relação às quais se entenda preferível estabelecer um prazo para a sua reparação, os agentes da Inspeção podem lavrar auto de advertência contra os infractores.

Por fim, temos o art. 267º regulando as sanções gerais. A previsão deste preceito é a mesma do art. 214º da Lei anterior. A diferença está na estatuição. A Lei nova prevê novas sanções. Não terá, por ventura muito relevo, para o nosso trabalho, a transcrição destas sanções.

---

<sup>313</sup> Art. 210º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Na vigência da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto o CM, através do Decreto nº 45/2009, de 14 de Agosto, aprovou um novo regulamento de Inspeção Geral do Trabalho e, revogou o Decreto nº 23/89, de 8 de Novembro, já por nós analisado no exercício homólogo que fizemos para a Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Quer a previsão na Lei do Trabalho de disposições reguladoras da acção inspectiva com vista ao controlo da legalidade laboral, quer a adopção de um sistema autónomo de Inspeção do Trabalho, pelo Decreto nº 45/2009, de 14 de Agosto, são consequência directa e necessária do disposto na Convenção nº 81, de 11 de Julho de 1947, também comumente designada por Convenção sobre a Inspeção do Trabalho. O art. 1º desta Convenção dispõe - «Cada Estado membro da OIT, em que esteja em vigor a presente Convenção, deverá possuir um sistema de Inspeção do Trabalho nos Estabelecimentos Industriais.»

A Lei do Trabalho fixa as competências da Inspeção do Trabalho, designadamente, fiscalizar e garantir o cumprimento da Lei do Trabalho e demais disposições legais que regulamentem aspectos da vida laboral, e denunciar aos Órgãos estatais competentes as violações relativas a normas cujo cumprimento não lhe cabe fiscalizar e, ainda, tomar medidas de execução imediata destinadas a prevenir o perigo, em caso de perigo iminente para a vida ou integridade física dos trabalhadores. O conteúdo que acabamos de expor é consequência do disposto na Convenção nº 81 de OIT. Esta dispõe que o sistema de Inspeção do Trabalho nos estabelecimentos individuais aplicar-se-á a todos os estabelecimentos em que os Inspectores do Trabalho estejam encarregados de assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão. O sistema de Inspeção do trabalho terá por objectivos assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, tais como as relativas à Direcção do Trabalho, salário, segurança, higiene, bem-estar, emprego de menores e outras matérias conexas, na medida em que os Inspectores de Trabalho estejam encarregados de assegurar a aplicação das disposições referidas.

A Lei do Trabalho e o Decreto nº 45/2009, de 14 de Agosto, fixam o dever de prestação de apoio por parte de todos os serviços e autoridades administrativas e policiais aos Agentes da Inspeção do Trabalho. Este dever de prestação de apoio resulta do disposto em dois preceitos de Convenção nº 81, que determinam que a autoridade competente tomará as medidas adequadas a fim de favorecer, por um lado, uma cooperação efectiva entre o serviço da Inspeção e outros serviços governamentais e, por outro lado, entre as Instituições Públicas e Privadas que exerçam actividades análogas; e que, a fim de assegurar a aplicação das disposições legais relativas à higiene e à segurança dos trabalhadores no exercício da sua profissão e averiguar os efeitos resultantes dos Processos empregados, das matérias utilizadas e dos métodos de trabalho sobre higiene e segurança dos trabalhadores, deverá cada Estado membro tomar as medidas necessárias para conseguir a colaboração de peritos e técnicos devidamente qualificados,

designadamente médicos, electricistas e químicos, necessariamente ao funcionamento da Inspeção e segundo os métodos mais adequados às condições nacionais.

Outro exemplo da influência nítida da OIT é do dever de ética e sigilo profissional que, nos termos da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto e do Decreto nº 45/2009, de 14 de Agosto, impõe aos Agentes de Inspeção guardar sigilo profissional, não ter interesses directos e indirectos nas empresas sujeitas à sua fiscalização e ainda a não receberem dádivas oferecidas pelo Empregador e trabalhadores no exercício das suas funções. O exposto na oração anterior resulta do disposto na Convenção nº 81 da OIT.

Estivemos a demonstrar como a OIT é a fonte da tutela inspectiva da legalidade do trabalho para o nosso ordenamento jus-laboral. Sobre esta matéria, remetemos a sua Leitura à parte homóloga da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

### **❖ Organização do Serviço de Emprego e Justiça Laboral**

O Estado moderno caracteriza-se pela intervenção, em maior ou menor grau, em matéria do trabalho. Moçambique não escapa à esta regra.

O órgão governamental que superintende as questões laborais já se designou Secretaria do Estado do Trabalho, mas assumiu ao longo da maioria dos anos a designação de Ministério do Trabalho, à excepção do actual Governo, que tomou posse em Janeiro deste ano e que adoptou uma nova designação: Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, abreviadamente tratado por MITESS.

Sobre a organização do Emprego e justiça laboral, mantemos para o período da vigência da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto tudo o que dissemos em relação às duas primeiras Leis do Trabalho da República de Moçambique.

No entanto, releva para o período de vigência da nova Lei do Trabalho a aprovação do Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro pelo CM, que cria a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) e aprova o respectivo regulamento.

Se nos lembramos, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto prevê a condução para a mediação de todos os conflitos, obrigatoriamente, antes de serem submetidas à arbitragem ou aos tribunais do trabalho e a criação e funcionamento dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem. Ela atribui competências ao CM para regulamentar a Lei do trabalho.

Da disposição combinada destes três preceitos, o CM criou a COMAL e aprovou o respectivo regulamento.

A COMAL ãé uma pessoa colectiva de Direito Pùblico, gozando de autonomia administrativa, tãcnica e funcional. É tutelada pelo MITRABö (art. 2º do Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro).

São as seguintes competências da COMAL:<sup>314</sup>

- a) ãImplantar, interpretar, coordenar, desenvolver e dinamizar mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos laborais;
- b) Recolher, sistematizar, compilar e divulgar informações especializadas e dados estatísticos no domìnio da prevenção e resolução de conflitos laborais;
- c) Prestar assessoria e consultas aos serviços pùblicos, aos empregadores, aos trabalhadores e às respectivas organizações representativas em matéria de prevenção e resolução de conflitos laborais;
- d) Elaborar estratégias, cõdigos de conduta e de ética, directivas, manuais e outros instrumentos para o pleno funcionamento dos serviços de mediação e arbitragem laboral;
- e) Promover e incentivar mecanismos adequados para a prática de negociação e resolução pacífica de conflitos laborais;
- f) Promover pesquisas e acções de formação em matéria de prevenção e resolução de conflitos laborais;
- g) Pronunciar-se sobre as políticas e estratégias de prevenção e resolução de conflitos laborais;
- h) Apreciar e pronunciar-se sobre os relatórios, informações e dados estatísticos de conflitualidade laboral no país e propor medidas tendentes à prevenção dos mesmos;
- i) Registar os Centros de Mediação e Arbitragem Laboral de natureza privada, mediante requerimento dirigido ao Presidente da COMALö.

O nosso País, como dissemos no início, é membro da OIT desde 1976 e, no âmbito do cumprimento das obrigações desta Organização, já ratificou 18 Convenções, sendo de destacar 8 tidas pela OIT como fundamentais.

Passamos a seguir a apresentar duas tabelas a este propósito.

**Tabela 7.** Convenções da OIT

<b>Tema</b>	<b>Nº</b>	<b>Data</b>	<b>Assunto</b>	<b>Data de Registo</b>
Trabalho Forçado	29 105	1930 1957	Trabalho forçado Abolição do trabalho forçado	28/05/1977
	50	1936	Recrutamento de trabalhadores indígenas	

<sup>314</sup>De acordo com o art. 6º do Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro.



Eliminação da discriminação no trabalho	64	1939	Contratos de trabalho dos trabalhadores indígenas	28/05/1977
	65	1939	Sanções Penais aos trabalhadores indígenas	
	82	1947	Política Social nos territórios não metropolitanos	
	83	1947	Normas de trabalho nos territórios não metropolitanos	
	84	1947	Direito de associação nos territórios não metropolitanos	
	85	1947	Inspecção do trabalho nos territórios não metropolitanos	
	86	1947	Contratos de trabalho dos trabalhadores indígenas	
	97	1949	Trabalhadores migrantes	
	100	1951	Igualdade de remuneração	
Liberdade de associação e negociação colectiva	104	1955	Abolição das sanções penais (trabalhadores indígenas)	28/05/1977
	107	1957	Populações aborígenes e tribais	
	111	1958	Discriminação em matéria de emprego e profissão	
	11	1921	Direito de Associação na agricultura	
	87	1948	Liberdade sindical e protecção do direito sindical	
Trabalho infantil	98	1949	Direito de organização e de negociação colectiva	25/08/1994
	135	1971	Sobre os representantes dos trabalhadores	
	5	1919	Idade mínima na indústria	
	6	1919	Trabalho nocturno de menores da indústria	
	10	1921	Idade mínima na agricultura	
	33	1932	Idade mínima nos trabalhos não industriais	
	59	1937	Idade mínima na indústria	
	60	1937	Idade mínima nos trabalhos não industriais	
	79	1946	Trabalho nocturno de menores nos trabalhos não industriais	
Dimensão de género	90	1948	Trabalho nocturno de menores na indústria	28/05/1977
	123	1965	Idade mínima nos trabalhos subterrâneos	
	138	1973	Sobre idade mínima	
	3	1919	Protecção da maternidade	
	4	1919	Trabalho nocturno de mulheres	
Férias pagas	41	1934	Trabalho nocturno de mulheres	28/05/1977
	45	1935	Emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos	
	89	1948	Trabalho nocturno de mulheres	
	103	1952	Protecção da maternidade	
Horas de Trabalho	52	1936	Férias pagas	28/05/1977
	101	1952	Férias pagas na agricultura	
	132	1970	Férias pagas	
Salários mínimos	1	1919	Duração do trabalho na indústria	28/05/1977
	14	1921	Descanso semanal na indústria	
	30	1930	Duração do trabalho no comércio e serviços	
	47	1935	Quarenta horas	
	106	1957	Descanso semanal no comércio e serviços	
Saúde e Segurança no Trabalho	26	1928	Métodos de fixação de salários mínimos	15/06/1993
	94	1949	Cláusulas de trabalho nos contratos públicos	
	95	1949	Protecção do salário	
	99	1951	Métodos de fixação de salários mínimos na agricultura	
	131	1970	Fixação dos salários mínimos	
	77	1946	Exame médico dos adolescentes na indústria	28/05/1977
	78	1946	Exame médico dos adolescentes nos trabalhos não industriais	
	119	1963	Protecção em relação as máquinas	
	120	1964	Higiene no comércio e serviços	
	124	1965	Exame médico dos adolescentes em trabalhos subterrâneos	
	127	1967	Peso máximo	28/05/1977
	170/171		Segurança na utilização de produtos químicos e trabalho nocturno	
	12	1921	Reparação de acidentes de trabalho na agricultura	
	17	1925	Reparação de acidentes de trabalho	
	18	1925	Reparação de doenças profissionais	28/05/1977
	24	1927	Seguro de doenças na indústria	

Segurança Social	25	1927	Seguro de doença na agricultura	
	35	1933	Seguro de velhice na indústria	
	36	1933	Seguro de velhice na agricultura	
	37	1933	Seguro de invalidez na indústria	
	38	1933	Seguro de invalidez na agricultura	
	39	1933	Seguro por morte na indústria	
	40	1933	Seguro por morte na agricultura	
	42	1934	Doenças profissionais	
	44	1934	Desemprego	
	102	1952	Segurança social (norma mínima)	
	117	1962	Política Social (objectivos e normas de base)	
	121	1964	Prestações em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais	
Trabalhadores migrantes	128	1967	Prestações de invalidez, velhice e sobrevivência	
	130	1969	Cuidados médicos e indemnização na doença	
Administração e Inspeção do Trabalho	19	1925	Igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de acidentes de trabalho	
	48	1935	Conservação do direito à pensão pelos migrantes	
	118	1962	Igualdade de tratamento na segurança social	
Emprego	21	1926	Inspeção de emigrantes	28/05/1977 25/08/1994
	63	1938	Estatísticas dos salários e das horas extraordinárias	
	81	1947	Inspeção do trabalho	
	129	1969	Inspeção do trabalho na agricultura	
	144		Consultas tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais	
	2	1919	Desemprego	28/05/1977 25/08/1994
	34	1933	Agências de colocação pagas	
	88	1948	Organização do serviço de emprego	
	96	1949	Agências de colocação pagas	
	122	1964	Política de emprego	

Na presente tabela, são apresentadas as Convenções da OIT e, em fundo cinzento, as Convenções ratificadas por Moçambique, assinalando-se a data do respectivo registo.

**Tabela 8.** Convenções da OIT ratificadas por Moçambique, registo e publicidade

<b>Convenções da OIT ratificadas por Moçambique</b>				
<b>Número de Ordem</b>	<b>Assunto</b>	<b>Ratificação</b>	<b>Publicação no BR</b>	<b>Registo no BR</b>
Convenção nº 1	Duração do Trabalho na Indústria	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 11	Direitos de Associação dos trabalhadores agrícolas	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 14	Descanso semanal na Indústria	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 17	Indemnização por acidentes de trabalho	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 18	Indemnização por doenças profissionais	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 30	Duração do trabalho no comércio e nos escritórios	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 52	Férias anuais pagas	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 81	Inspecção do trabalho na indústria e comércio	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 88	Organização do serviço de emprego	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 100	Igualdade de remuneração entre homem e mulher	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 105	Abolição do trabalho forçado	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 111	Discriminação no emprego	Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio	I Série - Nº 61	28 de Maio de 1977
Convenção nº 87	Liberdade Sindical	Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto	I Série ó Nº 34	25 de Agosto de 1994
Convenção nº 98	Direito de organização e negociação colectiva	Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto	I Série ó Nº 34	25 de Agosto de 1994
Convenção nº 122	Política de emprego	Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto	I Série ó Nº 34	25 de Agosto de 1994
Convenção nº 144	Consultas tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais do trabalho	Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto	I Série ó Nº 34	25 de Agosto de 1994
Convenções nºs 170 e 171	Segurança na utilização de produtos químicos e Trabalho nocturno	Resolução nº 5/93, de 15 de Junho	I Série - Nº 23	15 de Junho de 1993

Na tabela acima, são apresentadas as Convenções da OIT ratificadas por Moçambique, o Decreto/Resolução da ratificação, o BR da publicação e a data do respectivo registo.

## PARTE IV- Conclusões

1. Após uma longa marcha, centrada nos fenómenos jus laborais do período que vai desde a Primeira Grande Guerra até aos dias de hoje, chegou a hora de fazermos as contas finais. Afinal, será que o direito de trabalho moçambicano se foi construindo do modo autónomo e isolado, ou, pelo contrário, é consequência da aldeia global em que vivemos? Até que ponto a OIT de que tanto se fala, terá, como diz o adágio, uma costela nas relações interprivadas de trabalho neste lapso de tempo? Como a OIT foi e vai irradiando, e certamente continuará a irradiar, os seus feixes inspiracionais sobre Moçambique? A dimensão, que reconhecemos extensa, histórica deste trabalho, e ainda descritiva, não menos extensa, mas o mais significativo meio para as respostas que procurávamos, chegou à foz, interessando-nos agora as suas mais límpidas e cristalinas águas probativas, que respondem ao nosso problema de pesquisa: *Como e em que medida a OIT exerceu e exerce influência legislativa no Direito do Trabalho moçambicano?*

2. O Direito do Trabalho surge como resultado de determinada evolução histórica, possuindo regras e princípios especiais, que o afastam de alguma teorias contratualistas, protegendo a parte económica e socialmente mais débil. Ele tem índice diferenciado na promoção da desigualdade jurídica em favor do retro mencionado contraente débil. Os conceitos que o estruturam e o autonomizam como ramo de Direito, são, primacialmente, a sua vertente colectiva e a protecção do trabalhador. A constitucionalização do Direito do Trabalho surge como consequência natural da vertente proteccionista que sempre o caracterizou, sendo também o reconhecimento do manifesto desequilíbrio de poderes entre o empregador e o trabalhador.

3. A eclosão da Primeira Guerra Mundial ditou alterações profundas no contexto sócio laboral europeu e, particularmente para Portugal. Em Outubro de 1914 foi aprovado o Regulamento Geral do Trabalho dos Indígenas nas Colónias Portuguesas, revogando o Decreto de 1911. Os efeitos da Primeira Grande Guerra e a ordem pós-guerra causaram um grande impacto no debate internacional sobre o trabalho. A Conferência de Paris de 1919 sobre a Paz conduziu à aprovação de uma proposta de criação da Sociedade das Nações. A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 como uma Agência da Sociedade da Nações. Portugal foi admitido na OIT a 28 de Junho de 1919. A SDN e a OIT foram plataformas importantes no debate sobre a escravatura e trabalho forçado. Como vimos, elas desempenharam um papel particularmente importante, a partir dos meados de 1920 e em diante, no movimento contra a escravatura e contra o trabalho forçado, do qual Portugal foi parte, duplamente, como Membro e como visado. O Código do Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África veio a evidenciar exponencialmente a influência da OIT sobre o Direito de Trabalho nas colónias portuguesas africanas. E o facto de o novo Estado moçambicano, no ano a seguir à sua independência, ter-se tornado, acto contínuo, também, Membro da OIT, veio a demonstrar que essa influência não mais cessou.

4. Dos projectos de Convenção posteriores à última guerra, o princípio da não discriminação marca uma viragem de 180° no início de uma nova era do Direito Colonial Internacional do Trabalho. A este respeito foram publicadas em 1947 cinco Convenções:

- Convenção sobre a política social nos territórios não metropolitanos;
- Convenção relativa à aplicação de normas internacionais do trabalho aos territórios não metropolitanos;
- Convenção sobre o direito de associação e conciliação de conflitos de trabalho nos territórios não metropolitanos;
- Convenção sobre inspecção do trabalho nos territórios não metropolitanos;
- Convenção sobre a duração máxima dos contratos de trabalho dos trabalhadores indígenas.

Destas cinco Convenções, a mais importante para o nosso trabalho é particularmente a primeira, por conter as regras gerais sobre a política social a seguir nos territórios coloniais e, consequentemente, os princípios que dominam o Direito Colonial Internacional na parte que se refere ao trabalho em geral e ao trabalho indígena em especial.

É o art. 18º que enumera o princípio da não discriminação, ao determinar que deverá ser um dos fins da política social suprimir toda a discriminação entre trabalhadores, fundada nas seguintes razões: raça, cor, sexo, crença, pertença a um grupo tradicional ou filiação sindical, a respeito das seguintes matérias:

- Legislação e Convenções de trabalho;
- Admissão aos empregos públicos e privados;
- Condições de emprego e promoção;
- Facilidade de formação profissional;
- Condições de trabalho;
- Medidas relativas à higiene, segurança e bem-estar;
- Disciplina;
- Participação na negociação de convenções colectivas;
- Salários;

Estas matérias devem ser estabelecidas de acordo com o princípio a trabalho igual, salário igual, no mesmo serviço e empresa.

De uma maneira geral, podemos concluir que o princípio da não discriminação marca a tendência para a descaracterização do Direito Colonial Internacional regulador do trabalho indígena, pela extinção das diferenças entre normas aplicáveis a indígenas e a não indígenas.

5. E extinguir o estatuto de escravo, primeiro, e mais tarde o de indígena, foi uma tarefa árdua, penosa e longa. Em Moçambique, a resistência do movimento abolicionista do tráfico de escravos foi muito forte. Um Governador-Geral sucumbiu falecendo e um segundo teve de retirar-se da província em consequência de uma insurreição suscitada contra ele pelos negociantes negreiros.

O movimento abolicionista conseguiu que em 1869 fosse abolida a escravidão, embora os escravos não transitassem imediatamente para a situação de plena liberdade, passando antes para a condição de libertos, com direitos e deveres concedidos. Os serviços a que os libertos ficavam sujeitos pertenciam aos seus antigos *ôdonosô*, cessando o seu direito sobre os libertos a 29 de Abril de 1878, data fixada para a suspensão total da escravidão nos domínios portugueses. Não houve coincidência de fase entre a cessação formal da escravidão e as práticas desta nas colónias portuguesas. Em Moçambique, as práticas da escravidão se prolongaram por muitos e longos anos.

Tal como ficou demonstrado, as correntes abolicionistas internas portuguesas, só triunfaram graças a uma grande reacção e pressão internacional contra o tráfico de escravos, *máxime* a exercida sobre Portugal por Inglaterra antes da guerra civil, mas, sobretudo depois dela. Londres não parou de bombardear o Ministério dos Negócios Estrangeiros com ofícios dos cônsules britânicos, dos seus comissários, dos comandantes dos navios, que chamavam a atenção para o envolvimento disseminado de portugueses no comércio de escravos. Ficou clara a tática de artimanhas e jogos legais a que várias autoridades portuguesas recorriam para perpetuar o tráfico de escravos. Claro ficou também que Portugal não cumpria a sua própria legislação. A sua torrente legislativa acabou por ser apelidada simplesmente pela máxima *para o Inglês ver*.

A pressão inglesa, numa palavra, contribuiu para a mudança que se operou até se chegar ao estágio de libertos.

6. O sistema de libertos no fundo, era um sistema próximo de escravatura. Era, como a doutrina lhe chama, uma escravatura a prazo. Das diferenças entre escravo e liberto, só se podem apontar o nome e a limitação temporal. O estatuto de liberto que, em regra, deveria ser um estado transitório para a liberdade, ficou convertido em patamar de escravidão. Foi atingido desta forma, por via governamental, de uma forma distorcida e pervertida o objectivo abolicionista do tráfico de escravos e da escravidão. O sistema dos libertos não durou muito tempo. Em Cabo Verde deu-se o primeiro golpe com a suspensão do estado de liberto em 1874. Em 1875, uma Lei declarou-o revogado em todas as colónias. Os ex-libertos continuaram sujeitos à tutela pública exercida por um Curador Geral.

No entanto, a legislação subsequente ainda transigia com o trabalho obrigatório, mas só para serviços de interesse público de urgência inadiável e com direito à remuneração. Suprime-se, então, a imposição de trabalho obrigatório para fins de interesse particular. Esta grande alteração

resultou do Decreto nº 12.533, de 23 de Outubro de 1926, que aprova o Estatuto Político, Civil e Criminal dos Indígenas de Angola e Moçambique. Este Decreto não criou, todavia, qualquer sistema geral de regulamentação do trabalho indígena, o que só viria a suceder dois anos depois com a publicação do Decreto nº 16.199, de 06 de Dezembro de 1928, que aprova o Código de Trabalho dos Indígenas das Colónias portuguesas de África. Este Código, no entanto, segue a linha geral adoptada pelo Estatuto Civil e Criminal publicado em 1926. Por exemplo, não impõe nem permite que se exija aos indígenas das suas colónias qualquer espécie de trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares, mas não prescinde de que eles cumpram o dever moral, que necessariamente lhes cabe, de procurarem pelo seu trabalho os meios de subsistência, contribuindo assim para o interesse geral da humanidade. Assegura-se aos indígenas a plena liberdade de escolherem o trabalho que melhor lhes convier. Os escravos, pelo menos formalmente, podiam intervir no contrato como sujeitos da relação jurídica e não como objecto mediato. No entanto, examinado o processo de recrutamento, verificamos que o contrato era mero acordo legal, não negociado entre os trabalhadores e as entidades patronais. O contrato era um instrumento para legalizar a legitimar o trabalho forçado através da imposição da obrigação de trabalhar por códigos de trabalho e sistema de impostos.

No caso particular de Moçambique, o contrato era o *chibalo* mais comum. Teoricamente, os trabalhadores recebiam contratos com os termos e as condições negociados sobre repatriação, saúde, habitação, tempo de prestação do trabalho, o início e o termo do serviço. Os trabalhadores não viam nem assinavam os contratos. Mais, não sabiam ler nem escrever, sendo lícito questionar como poderiam ler e assinar contratos de trabalho? Os Códigos admitiam o trabalho forçado para trabalhos públicos e trabalho para o interesse exclusivo da comunidade indígena. Havia também o trabalho penal ou correccional para crimes como ociosidade, embriaguez, desobediência, indecência pública, ofensas de moralidade pública, violação de regulamentos municipais, fuga ao fisco, emigração ilegal e o incumprimento dos códigos do trabalho, incluindo a obrigação para trabalhar. No centro de Moçambique o *chibalo* incluía o trabalho infantil atribuído aos *apoles* e *acicanas* que pastavam, colhiam nos terrenos agrícolas e limpavam a vila. O trabalho infantil não era remunerado, os *apoles* recebiam em compensação do seu trabalho dois panos e camisolas. A companhia defendia essa prática na base de uma missão de civilização.

À medida que a pressão internacional ia subindo, Portugal subia também a sua acção exponencial legislativa, como diziam os autores, observadores e críticos, *para o inglês ver*.

Das 10 Convenções de alcance genérico adoptadas pela OIT em matéria de trabalho infantil, entre 1919 e 1974, apenas a Convenção nº 6, referente ao trabalho nocturno de menores na indústria foi ratificada por Portugal, no período da ditadura, em 1932, 13 anos depois da sua aprovação. Com esta ratificação, presume-se que a legislação portuguesa estivesse de harmonia com as normas daquela Convenção. Sucede, todavia, que neste caso vertente tal não acontecia, sendo as excepções previstas no Decreto nº 14.498, de 1927, à proibição do trabalho nocturno de menores mais amplas do que o permitido pela Convenção. Assim, não tendo havido alteração

legislativa, Portugal inadimpliu a obrigação de remessa do Relatório anual sobre as medidas adoptadas para pôr em execução a Convenção, prevista então no art. 408º do Tratado.

7. O sistema de construção de normas do Direito Colonial Internacional de Trabalho, tem as normas agrupadas em função dos princípios cuja realização procuram assegurar, nomeadamente os seguintes princípios: Protecção da liberdade de trabalho; Definição dos direitos emergentes das relações do trabalho; Protecção da saúde física e moral dos trabalhadores; Protecção das famílias; Protecção das colectividades indígenas.

8. A primeira regra reguladora do trabalho livre em Convenções Internacionais, encontramos-na na Convenção nº 1 da OIT, adoptada em 1919, tendente a limitar a oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho nos estabelecimentos industriais.

A segunda regra sobre esta matéria, contém-na a Convenção nº 30 da OIT, adoptada em 1933, tendente a limitar a oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana o número de horas de trabalho no comércio e nos escritórios.

Temos ainda outra regra, desta feita sobre duração de descanso semanal para o pessoal assalariado dos estabelecimentos industriais, públicos ou privados, prevista na Convenção nº 14 da OIT, adoptada em 1922, que fixa em pelo menos vinte e quatro horas consecutivas o descanso em cada sete dias de trabalho consecutivos.

A respeito do trabalho livre, uma outra disposição é a da Convenção de 1939 sobre contratos, que faz a previsão de que a duração máxima de serviço que pode ser estipulada num contrato, bem como os períodos de serviço previstos pelo contrato, devem ser fixados pelas disposições legais.

9. A letra e o espírito do Direito Internacional estão plasmados em toda a legislação que analisamos:

- ✓ Sobre as medidas antiescravagistas. A transição para o trabalho livre. Os libertos (do Decreto de 10 de Dezembro de 1836 ao Decreto de 25 de Fevereiro de 1869);
- ✓ Sobre o regime do trabalho indígena na base do trabalho livre. A Lei de 1875 e o Regulamento de 1878;
- ✓ Sobre a modificação do sistema de 1878. Administração do trabalho obrigatório. O Regulamento de 1899 e os Regulamentos de 1911 e 1914;
- ✓ Sobre a alteração do sistema de 1899. O Código de Trabalho Indígena de 1928 e a Principal Legislação posterior;



- ✓ Sobre o Estatuto Político, Civil e Criminal dos indígenas da Guiné, Angola e Moçambique, aprovado pelo Decreto nº 16.473, de 06 de Fevereiro de 1929;
- ✓ Sobre o Acto Colonial, aprovado pelo Decreto nº 18.570, de 08 de Julho, publicado pela primeira vez em 1930;
- ✓ Sobre a Carta Orgânica do Império Colonial Português, aprovado pelo Decreto nº 23.228, de 15 de Novembro de 1933, que sofreu algumas modificações pela Lei nº 2.016, de 29 de Maio de 1946 e mais tarde pelo Decreto nº 37.542, de 06 de Setembro de 1949;
- ✓ Sobre trabalhadores marítimos, Decreto-Lei nº 45.968, de 15 de Outubro de 1964;
- ✓ Sobre o Regulamento de Inscrição Marítima, Matrícula e Lotação dos navios de Marinha Mercante e de Pescas, aprovado pelo Decreto nº 45.969, de 15 de Outubro de 1964;

10. O trabalho indígena em Moçambique (e também em Angola) veio a quebrar o sistema de 1899 e resulta precisamente do Decreto nº 12.533, de 23 de Outubro de 1926, que aprova o Estatuto Político, Civil e Criminal dos Indígenas de Angola e Moçambique. No art 5º desse Decreto, redigido sob nítida influência do art. 5º da Convenção de 25 de Setembro de 1926 sobre a escravatura, garante-se aos indígenas moçambicanos (e também angolanos) liberdade nos contratos de prestação de serviços e declara-se que o trabalho obrigatório ou compelido só será permitido em serviços de interesse público de urgência inadiável e com direito à remuneração. Marca-se o fim da possibilidade de imposição de trabalho obrigatório para fins de interesse particular, preconizado pelo Regulamento de 1899.

Começa-se, assim, a sentir a influência da OIT no Direito de Trabalho Colonial em Moçambique. Os preceitos da Legislação do trabalho, mesmo sem que Portugal tivesse ainda ratificado Convenções da OIT, eram, ainda assim, a reprodução do conteúdo das normas daquelas; com efeito, a legislação é denunciadora disso por excelência, senão vejamos:

- a) O art. 5º do Decreto nº 12.533, de 23 de Outubro de 1926, que aprova o Estatuto Político, Civil e Criminal dos Indígenas de Angola e Moçambique, é redigido sob influência do art. 5º da Convenção de 25 de Setembro de 1926 sobre a escravatura, garantindo aos indígenas a liberdade no contrato de prestação de serviços, declarando-se que o trabalho obrigatório ou compelido só será permitido em serviços de interesse público de urgência inadiável e com direito à remuneração. E aqui se proíbe o trabalho obrigatório para fins de interesse particular.
- b) O Código de Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África segue a linha adoptada pelo Estatuto Civil e Criminal publicado em 1926, deixando-se nitidamente influenciar pelo já propalado art. 5º da Convenção de 25 de Setembro de 1926 sobre a escravatura: «O Governo da República não impõe nem permite que se exija aos indígenas das suas colónias qualquer espécie de trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares [í ]». «O Governo da República assegura aos indígenas das suas colónias plena liberdade de escolherem o trabalho que melhor lhes convier, quer de conta própria nas suas terras ou nas

que o Governo para isso lhes destina em larga escala em todas as colónias, quer por contrato para serviço de outrem, se assim o preferiremí ».

c) O Código de Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África está disposto no sentido de regulamentação do trabalho livre; mais concretamente, regula as diferentes modalidades de contratos de trabalho. Quer dizer, os ex-escravos, depois indígenas, pela primeira vez, intervém no contrato de trabalho como sujeitos activos com quaisquer entidades de direito público ou de direito privado, o que fica a dever-se á influência do que dispõe o art. 1º, alínea b) da Convenção de 1939 (Contratos de Trabalho).

11. A influência da OIT é nítida no CTICPA mesmo havendo intenção expressa e deliberada pelo legislador português de a desvalorizar. Esta influência faz-se sentir nos mais diversos domínios das matérias reguladas por toda a legislação colonial, como demonstramos em sede da nossa discussão:

- a) Sobre a duração do trabalho nos estabelecimentos industriais; Convenção nº 1;
- b) Sobre o descanso semanal nos estabelecimentos industriais; Convenção nº 14;
- c) Sobre a reparação de acidentes de trabalho; Convenção nº 18;
- d) Sobre a reparação de doenças profissionais; Convenção nº 30;
- e) Sobre o contrato de trabalho marítimo; Convenção nº 22;
- f) Sobre repatriamento marítimo; Convenção nº 26;

O CTICPA foi aprovado em 06 de Dezembro de 1928. Destas Convenções que acabamos de mencionar, apenas a nº 1 e a nº 14 é que haviam sido já ratificadas nesse período. As outras foram-no mais tarde.

12. O Legislador português procurou, debalde, ao longo de quase todo preâmbulo do CTICPA, afastar a influência que ele próprio evidencia no Código, relegando-a para um segundo plano, deixando sempre vincar a ideia de que a colonização faz parte de uma estratégia benfazeja e altruísta de Portugal e que o CTICPA é um instrumento jurídico para a concretização do seu programa civilizador. Citamos o vigésimo e oitavo parágrafo, apenas esse, porque muitos mais há, para demonstrar esta ideia: «Portugal ainda quando a Europa não pensava nos povos distantes dela, tratou de descobrir terras e populações estranhas, com os fins superiores da civilização, colocados acima dos seus desígnios políticos e comerciais». A disciplina da lógica manda-nos a este respeito, dizer que Portugal embarcou para a colonização de povos desconhecidos e estranhos de África com os fins superiores de civilização. Uma pergunta parece ficar sem resposta: como poderia Portugal esboçar fins superiores de civilização de povos estranhos e até então desconhecidos?

E se calhar a resposta esteja no papel que a OIT foi tendo, a par e passo, sobre muitas das matérias que o legislador português foi obrigado, pela história dos povos e dos trabalhadores indígenas, a regular.

13. Se do preâmbulo do CTICPA a influência exercida pelas correntes da OIT é indesmentível, do seu corpo ela será ainda mais límpida e cristalina.

a) Pela primeira vez na história do Direito de Trabalho Colonial, o legislador português emprega os vocábulos *õcontratoõ* e *õrecrutamentoõ* e deixa claro que o trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares não é permitido e estatui a livre escolha do trabalho. Estas 3 disposições são a concretização de valores e princípios consagrados pela OIT, *máxime* através da Convenção de 25 de Setembro de 1926, que dita o aparecimento de regras restritivas da utilização de trabalho obrigatório e da Convenção de 28 de Junho de 1930 sobre trabalho obrigatório.

A preocupação da OIT era reprimir o tráfico de escravos, suprimir a escravatura e proteger a consagração efectiva do princípio da autonomia privada. Parece-nos claro que é justamente esta, também, a preocupação do legislador português, pelo menos do ponto de vista formal.

14. O ponto mais alto do princípio da liberdade de trabalho vertido no CTICPA, reza que o Governo da República não impõe nem permite que se exija aos indígenas das suas colónias qualquer espécie de trabalho obrigatório ou compelido para fins particulares, e acrescenta que considera-se como trabalhadores indígenas todos aqueles que, estando nas condições do art. 2º, prestem serviço a outrem, mediante um contrato de prestação de serviço feito nas formas deste Código.

E estas Convenções da OIT não impõem apenas a obrigatoriedade de comodidade, higiene e segurança; vão mais longe, impõem que o transporte dos trabalhadores seja organizado e realizado sob a responsabilidade da administração e à sua custa (só para lembrar, dispõe a Convenção de 1930 que as autoridades competentes deverão assegurar-se que as viagens dos trabalhadores para ir ao local do trabalho e voltar serão organizadas pela administração, sob sua responsabilidade e à sua custa, e serão feitas utilizando, na maior medida possível, todos os meios de transporte possíveis). Hoje esta disposição não é cumprida, deixando-se ao livre arbítrio dos empregadores e nalgumas vezes dos Acordos Colectivos de Trabalho a sorte de os trabalhadores disporem de um transporte condigno e pago. Quantas vezes um trabalhador que recebe salário mínimo não está sujeito a tirar cerca de 30% desse salário para pagar o seu transporte de ir para serviço e voltar dele?

15. Dados da história colonial desmascaram, outrossim, que esta influência da OIT é apenas uma continuidade da influência internacional exercida sobre Portugal há vários anos. Numa memória justificativa datada de 1906, exalta-se o liberalismo da legislação e aponta-se ãum modelar regime de mão-de-obraõ, reforçado por uma política de assistência médica e social bastante eficaz, fazendo gravitar em torno dos indígenas comodidades e confortos, desde alimentação até hospitalização, superiores às que nos centros civilizados podem gozar as populações trabalhadoras. A argumentação oficial portuguesa das condições gerais que eram concedidas à mão-de-obra indígena recorria frequentemente a esta alusão ao ãestado socialõ que caracterizavam o quotidiano dos õtrabalhadores dos campos e dos operários das cidadesõ.

A legislação portuguesa era justificada como estando em conformidade com os propósitos de educar os indígenas para as virtudes do trabalho, o que os habilitaria para uma ãvida melhorõ isto sem comprometer a õplena liberdadeõ de escolha do modo como essa ãobrigação moral e legalõ deveria ser cumprida. Esta retórica humanitária visava legitimar a emergência de um sistema do comércio de mão-de-obra indígena, conduzindo o nativo a trabalhar nos termos definidos pelos interesses económicos associados à administração colonial portuguesa. Ela possibilitou a utilização das disposições legais do trabalho obrigatório e compelido por parte dos particulares mediante o pagamento de uma determinada quantia ao curador, permitindo igualmente a aplicação de trabalho correcional, aplicado como castigo aos renitentes em cumprir a obrigação legal de trabalhar e criando condições próprias à punição física que era um aspecto crucial no regulamento de 1899. Com efeito, apesar de ser legalmente proibido, os indígenas eram presenteados com ãexagerados correctivosõ. Os castigos corporais, independentemente do grau de moderação que os caracterizava, só foram abolidos da legislação do trabalho indígena pelo Regulamento de 27 de Maio de 1911, o mesmo não sucedendo com a aplicação de correctivos.

16. Se no que ao transporte dos trabalhadores tange, o CTICPA é mais informado pela OIT do que o Direito de trabalho contemporâneo, o mesmo não se diga em relação ao aspecto de remuneração entre mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina. O CTICPA dispõe que as mulheres que acompanhem os seus maridos, bem como os menores de 14 e 18 anos que acompanhem os pais ou tios ou forem por estes autorizados a contratar-se, terão direito a metade do salário fixado para homens. Este preceito viria a revelar-se contrário às emanções da OIT, o que se confirmou através de Declaração nº 100 da OIT que veio pôr termo à discriminação de remuneração fundada no sexo.

Hoje, esse problema não se coloca. Aliás, desde a independência em 1975 que Homens e Mulheres são iguais perante a Lei.

A OIT viria a fixar, através das Convenções de 1926 e 1930, regras da obrigatoriedade de pagamento em remuneração, da equivalência com salários livres e da obrigatoriedade do pagamento directo e individual ao trabalhador.

17. Os problemas de recrutamento e utilização de mão-de-obra indígena tiveram maior dimensão, fundamentalmente, em relação ao recrutamento de serviçais para as minas de África do Sul e para a Rodésia. As insuficiências administrativas impediam uma fiscalização eficaz, enquanto a carência de pessoal especializado e a persistência de uma mentalidade arcaica por parte dos patrões e da cobiça e aventureirismo dos engajadores teimavam em manter a exploração sobre os indígenas.

18. Para a sorte de Portugal, o universalismo dos fundamentos da civilização europeia era tomado como inquestionável e a ideia da missão civilizadora, tanto na sua versão económica e comercial, como na do tipo científico e tecnológico, e ainda como de raiz evangélica, que suportavam e legitimavam os projectos e programas coloniais, era partilhada e defendida pelos principais actores dos interesses coloniais. E foi este factor de solidariedade colonial que levou Portugal a subalternizar a pressão internacional, usando o véu da missão civilizacional, o que pode ser sintetizado no parágrafo sexto do Código de Trabalho de 1920: «Portugal contemporizou, é certo, nesse período anterior como os outros Estados Expansivos, com o tráfico humano de África, onde existia desde longe e onde foi cultivado pela Europa até o século XIX, especialmente para o fornecimento de serviços e operários ao novo mundo. Mas ele sujeitou essa mesma anomalia da época à supremacia de todo o seu programa civilizador e humano que havia de determinar a extinção do mal ainda fora da influência dos congressos europeus».

19. Ao analisarmos o corpo do código de Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África, constatamos que a influência da OIT referida em relação ao preâmbulo, está distribuída pelas matérias sobre que versa o seu corpo.

As disposições deste código que regulam o recrutamento e o contrato de trabalho dos indígenas visam concretizar as correntes internacionais de repressão do tráfico de escravos, supressão da escravidão e concretização da consagração afectiva do princípio da autonomia privada, matérias que são o epicentro da Convenção de 25 de Setembro de 1926 da SDN.

Esta Convenção molda o código de trabalho dos indígenas, manifestando-se a sua influência na restrição do emprego do trabalho obrigatório e na tendência para a sua eliminação.

A restrição do trabalho obrigatório, a regulação do recrutamento e a previsão de contratos escritos do trabalho, são também resultado da influência exercida pelas Convenções da OIT nº 29, de 28 de Junho de 1930 sobre o trabalho forçado, nº 50, de 20 de Junho de 1936 sobre a regulação de recrutamento de trabalhadores indígenas e nº 64, de 27 de Junho de 1939 sobre contratos escritos de trabalho, respectivamente.

Como vimos, Portugal era membro da OIT e estava a par das convenções em preparação, tendo incluído os seus conteúdos no seu Código de Trabalho dos Indígenas, até para impressionar os seus pares internacionais, naquilo que ficou apelidado de *ôpara o inglês verô*, referindo-se à torrente legislativa de letra morta.

20. O Código de Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África dedicou o CAPÍTULO VI particularmente ao transporte dos trabalhadores. Das normas editadas para a protecção física dos trabalhadores, fazem parte as regras que organizam o transporte destes, sempre que o trabalho a prestar implique a sua deslocação para locais geograficamente longínquos do local da sua residência habitual. Podemos encontrar estas regras em instrumentos da OIT, por que o legislador do Código de Trabalho dos Indígenas se inspirou, nomeadamente na Convenção nº 29, de 28 de Junho de 1930, sobre o trabalho forçado, cujas regras viriam a ser aditadas pela Convenção nº 50, de 20 de Junho de 1936 sobre a regulação do recrutamento de trabalhadores indígenas.

21. O direito à remuneração é um dos direitos do trabalhador emergente das relações de trabalho. O princípio da remuneração do trabalho obrigatório já aparecia expressamente manifestado no texto dos Mandatos B e C e na Convenção de 25 de Setembro de 1926 da SDN. A convenção nº 29, de 28 de Junho de 1930 da OIT manteve o princípio, tendo-o regulado com certa minúcia e fixando três regras que moldam o Código de trabalho dos Indígenas:

- a) Regra da obrigatoriedade do pagamento em numerário;
- b) Regra da equivalência com os salários livres;
- c) Regra da obrigatoriedade do pagamento directo e individual ao trabalhador.

22. Se em relação ao trabalho obrigatório se impõe a obrigatoriedade de remuneração, por maioria da razão esta imposição existirá sempre no trabalho livre, independentemente de qualquer enumeração nesse sentido. E, efectivamente, nada encontramos estabelecido no direito internacional sobre o recrutamento de 20 de Junho de 1936 (Convenção nº 50).

É sob a influência desta Convenção da OIT que vão ser regulados os salários, adiantamentos e descontos aos trabalhadores indígenas moçambicanos.

23. A OIT exerceu uma forte influência sobre o Direito Colonial do Trabalho em Moçambique no que concerne aos deveres do empregador de assegurar aos trabalhadores a assistência a que está obrigado pelas disposições do Código do Trabalho dos Indígenas, nomeadamente a respeito do requisito idade e de sexo, do requisito robustez física e sanidade, da higiene dos locais de trabalho, do alojamento, vestuário e alimentação, da limitação das cargas e da extensão às condições climatéricas e de alimentação existentes nos locais de trabalho afastados dos locais de origem dos indígenas. As regras sobre estes requisitos podem ser encontradas nas Convenções de 1930, 1936 e 1939. Avultam aqui, entre outros, os princípios da proibição da prestação do trabalho por não adultos, da proibição de sujeição ao trabalho obrigatório de pessoas com idade superior a quarenta e cinco anos de idade provável, da proibição de sujeição ao trabalho forçado de pessoas com doenças contagiosas e sem robustez física, do asseguramento de higiene dos locais em que o trabalho é prestado, do requisito de aprovisionamento dos trabalhadores em água, víveres, combustível e material de cozinha, alojamento e vestuário, da limitação de cargas e percursos no serviço de transportes, da proibição de transferências das pessoas sujeitas ao trabalho forçado ou obrigatório para locais em que as condições de alimentação e clima sejam por tal forma diferentes daqueles a que estão acostumados e que ofereçam perigo para a sua saúde, da imposição da organização de meios de transporte dos trabalhadores, quando as condições de trabalho impliquem a sua deslocação para locais afastados do lugar da sua residência habitual.

24. O Código do Trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África regula a matéria relativa aos acidentes de trabalho e doenças profissionais sob a nítida influência da Convenção nº 29, de 28 de Junho de 1930, sobre trabalho forçado, que fixa o dever de assegurar a subsistência do trabalhador se um acidente ou doença resultante do seu trabalho tiver como efeito torná-lo total ou parcialmente incapaz de prover às suas necessidades, por parte de todas as entidades que utilizem um trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório. Estas entidades devem, igualmente, ter a obrigação de tomar medidas para assegurar a manutenção de qualquer pessoa efectivamente a cargo do dito trabalhador em caso da sua incapacidade ou morte que resulta do trabalho.

Nada consta sobre o trabalho livre a respeito destas matérias todas. Mais uma vez, teremos que concluir que o que foi disposto para o trabalho forçado a favor do trabalhador, sê-lo-á, necessariamente, para o trabalho livre, por maioria de razão.

25. O Acto Geral de Berlim, reforçado mais tarde pelo Acto Geral de Bruxelas, foi essencial na legitimação da ocupação efectiva dos territórios coloniais pelas principais potências coloniais,

tendo como retórica dominante os propósitos do combate das práticas escravagistas. Argumentava-se, então, que para combater eficazmente o tráfico de escravos era necessário organizar um aparato administrativo, judicial, militar e religioso, que se disseminasse territorialmente. Era preciso estabelecer estações fortemente ocupadas no interior do continente africano. Portugal estava carenciado de capacidades humanas e administrativas para efectivar esta ocupação nas suas colónias. Para o caso de Moçambique, este desiderato foi conseguido por via do estabelecimento de um Governo-Geral da Província de Moçambique e, complementarmente, por via da concessão de vastos territórios a companhias que detinham nos seus territórios poderes administrativos autónomos. Estas companhias eram pequenos impérios dentro do grande Império português. Acima do Sul do Rio Save foi instalada a Companhia de Moçambique. Sobre o Rio Zambeze foi implantada a Companhia da Zambézia. Mais para o norte, os territórios foram concessionados à companhia do Niassa.

26. Vimos o caso particular da Companhia de Moçambique, à qual foi concessionada em 1891 a exploração de terras nos Distritos de Sofala, Manica e Tete. A sua missão seria a de procurar trabalhar para o fim da escravatura, acabando porém por se envolver na institucionalização de condições análogas à escravatura ó o trabalho forçado. O indigenato e o *chibalo* perpetuados por esta companhia significaram desumanas condições de trabalho e abuso grave de trabalhadores, não só sobre as suas condições de trabalho, como também sobre o género e acesso à saúde e educação. Isso teve impacto na divisão social do trabalho, nos arranjos de vida entre casais e levou à segregação sistemática entre os indígenas e não indígenas na saúde e na educação. Aos moçambicanos foi negado o acesso a bens e serviços, em virtude de serem classificados como indígenas.

O indigenato e o *chibalo* eram um produto pelo qual as autoridades da companhia de Moçambique e moçambicanos negociavam tanto os limites de inclusão como os de exclusão, de trabalho e de Império. O *chibalo* abrangeu uma diversidade de formas de trabalho forçado, o trabalho de emergência, o trabalho penal, o trabalho infantil e o contrato dos trabalhadores hindus. O *chibalo* foi perpetuado pela obrigação de trabalhar imposta pelos códigos de trabalho da companhia e do viciado imposto de palhota e o sistema de sondagem do imposto. Os códigos de trabalho da companhia mostravam sinais de cumprir as correntes internacionais de protecção dos direitos dos trabalhadores, mas isso era letra morta ou, como a doutrina remata: ðO que se pretendia alcançar ao se traçar essas Leis se não era simplesmente õpara o inglês ver?ö.

O *chibalo* e o indigenato transformaram-se num sistema segregacionista, no qual os trabalhadores estavam organizados por estirpes ó cidadãos portugueses, não indígenas, assimilados e indígenas, sujeitos a regimes jus-laborais diversos.

A concessão da companhia de Moçambique chegou ao fim depois de 51 anos, em 1942. A concessão da companhia do Niassa tinha terminado há mais de dez anos antes desta data, e a concessão da companhia da Zambézia perto de trinta anos antes.



Apesar do fim da concessão da companhia de Moçambique, em 1942, tal facto não teve como consequência a fim do *chibalo* ou do indigenato. Só em 1961 é que o indigenato foi revogado e o *chibalo* abolido, três anos antes do início da luta armada de libertação nacional. Terá sido por acaso?

27. Dentro do governo e das cortes, Portugal era um Estado heterogéneo, com abolicionistas do tráfico de escravatura e da escravidão puros e aqueles que o eram formalmente, dissimulados, tão-só, e ainda os que se opunham ao abolicionismo por considerarem que o negro não passava de uma máquina para trabalhar e para o fazer sob o império da imposição já que se tratava de uma raça ociosa.

Seja qual for a corrente, Portugal acabou sendo um Estado legalmente formal e Membro da OIT, influenciado por esta organização, com uma vasta produção normativa, mas que no fim do dia as suas disposições humanitárias, o seu fim civilizador, os seus paladinos da justiça do trabalho, tudo isso, era mesmo para o *Inglês ver*.

Por exemplo, Portugal só viria a ratificar em 1956 uma Convenção de 1930, 26 anos mais tarde, Convenção por que muito se bateu a OIT ó a Convenção nº 29, de 1930, sobre a abolição do Trabalho Forçado. É nossa convicção que o Estado português, pelo menos, terá sido coerente com a realidade. Porque ratificar uma Convenção sobre abolição de Trabalho Forçado, quando a realidade nas suas colónias revelava que, mesmo com a escravatura abolida formalmente, os povos indígenas continuavam submetidos a práticas de trabalho muito próximas à escravatura?

28. A torrente legislativa que Portugal foi produzindo foi resultado da pressão externa sobre si exercida para abolir as práticas desumanas de colonização. A abundante legislação era uma propaganda para dissimular o seu *modus operandi* colonial.

Existia produção legislativa que escapava ao controlo internacional, através de Portarias e Companhias concessionadas, que subvertia a legislação da metrópole e o Direito Internacional do Trabalho.

29. Alguns doutrinários previam o desaparecimento do Direito Colonial do Trabalho pela sua integração no Direito Geral do Trabalho. Esta previsão era tida como resultado natural da evolução das colónias, como produto da acção civilizadora que a acção colonial devia ser predominantemente. Num aspecto aqueles tratadistas estavam certos. O Direito Colonial do Trabalho desapareceu e foi, de facto, integrado no Direito Geral do Trabalho. Se acertaram no fim, falharam, no entanto, na forma, já que a integração ocorrida não foi resultado natural da evolução das colónias, como produto da acção civilizadora, mas antes da ruptura política e sócio

laboral ocorrida com a independência de Moçambique do jugo colonial português. A queda de um regime e o nascimento de um novo Estado são duas faces da mesma moeda que, simultaneamente, ditou o fim do Direito Colonial do Trabalho em Moçambique e o nascimento de um novo Direito do Trabalho moçambicano.

30. O conceito de Direito Colonial Internacional ou mesmo do Direito Internacional do Trabalho não é pacífico, até porque tem-se tentado criar ao longo dos tempos o que podemos designar de «Direito Internacional do Trabalho», nomeadamente através da OIT, com o fito de promover o trabalho digno à escala universal; esta tentativa tem sido inglória e difícil com o fenómeno da globalização.

31. As Convenções são acordos internacionais aprovados pela Conferência Geral da OIT. Elas devem ser ratificadas pelos diversos Estados Membros. Uma vez aprovadas, obrigam o Estado signatário a cumprir e a fazer cumprir na sua ordem jurídica interna as suas disposições. Neste sentido as Convenções são fontes de direito. No caso moçambicano, a sua integração no ordenamento jurídico faz-se de conformidade com os artigos 18º, 162º, alínea b), competência reservada ao Presidente da República, 179º, nº 2, alíneas e) e t), competência reservada à Assembleia da República e 204º, nº 1, alínea g), competência reservada ao governo. No caso vertente das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, o governo prepara a sua celebração, motiva a Assembleia da República para a sua ratificação, cabendo à esta última a sua ratificação ou não. O novo Estado moçambicano, nascido com a queda do colonialismo português, torna-se membro da OIT desde 1976. A segunda República de Moçambique, que nasce da ruptura da Constituição da República Popular de Moçambique de 1975, prossegue com as obrigações decorrentes da Constituição da OIT; até então, Moçambique já ratificou dezoito Convenções, sendo de destacar oito delas tidas pela OIT como fundamentais.

32. Sem olharmos para a Constituição laboral, fixando-nos na Constituição política da CRPM de 1975, concluímos que o Estado moçambicano sofria naquela altura uma forte e decisiva influência revolucionária e do sistema socialista. Este facto não encontra paralelo na Constituição da OIT, cuja ênfase não discrimina qualquer sistema, antes pugnando pela neutralidade, deixando que cada trabalhador, cada ordenamento jurídico, optem por si, em liberdade, sobre qual dos sistemas preferem optar.

A Declaração da Filadélfia enuncia princípios sobre os quais a OIT repousa, entre eles o princípio de que o trabalho não é uma mercadoria, o de que a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral e o de que a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com a infatigável energia. Estes princípios inspiraram, em parte, o

legislador constitucional moçambicano a denegar a tese de classificar o trabalho como mercadoria, antes classificando-o como òdireito e dever de cada cidadão [í ]ö, destinando-se a combater ò [...] a situação de atraso criada pelo colonialismo [í ]ö. Justamente porque o legislador moçambicano perfilha a ideia de que ò a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geralö, veio a prescrever na sua Constituição que ò[í ]. O trabalho é dignificado e protegido, e é força motriz do desenvolvimentoö.

O direito à assistência em caso de incapacidade e na velhice, previsto na CRPM de 1975 é corolário da Declaração de Filadélfia, Anexo da Constituição da OIT.

33. Verifica-se com a CRM de 1990 uma ruptura relativamente à de 1975. Passa-se de uma economia centralizada para uma economia de mercado. Rompe-se com a ideia de que a parte é sempre consumida pelo todo, pugnada pela CRM de 1975. Passa-se para o espírito da responsabilidade e de pluralismo de opiniões, numa sociedade organizada de tal forma que a vontade dos cidadãos seja o valor maior da soberania.

34. A CRM de 1990 fala da construção de uma sociedade de justiça social. O princípio de justiça social é inspirado, em certa medida, embora não exclusivamente, do texto constitucional da OIT.

35. Quando o legislador constitucional de 1990 fixa a liberdade de associação, fá-lo inspirando-se no princípio da liberdade de expressão e de associação vertido na Declaração de Filadélfia.

36. A Constituição da OIT contempla, ainda, os seguintes princípios:

- a) Princípio de emprego para todos;
- b) Princípio de ocupação de cada um segundo as suas habilidades;
- c) Princípio da normação dos salários e outras condições de trabalho;
- d) Princípio de ajustes colectivos.

Todos estes princípios encontram eco no capítulo dos òDireitos e Deveres Económicos e Sociaisö da CRM de 1990; com efeito, este capítulo classifica o trabalho como direito e dever de cada trabalhador; fixa o princípio de livre escolha de profissão; impõe a fixação de justa remuneração, descanso e férias, proíbe o despedimento fora dos casos e termos estatuídos pela Lei; fixa a liberdade de estabelecimento de associações profissionais e sindicatos; vai mais

longe, fixa o direito à greve; finalmente, estabelece o direito à assistência em caso de incapacidade e velhice.

37. Compulsadas as Constituições de 1990 e de 2004, não só relativamente à constituição laboral, mas, de um modo geral, relativamente às duas Constituições no seu todo, não vemos qualquer ã corte epistemológico ã ou ãumbilicalö que justifique a ideia de termos uma nova Constituição.

38. Resulta do exposto no ponto anterior que todas as considerações que foram feitas para a Constituição de 1990 e a sua relação com a Constituição da OIT valem para a de 2004. No entanto, será bom de se dar uma nota de relevo ao art. 4º desta última ó O Estado reconhece os vários sistemas normativos e de resolução de conflitos que coexistem na sociedade moçambicana, na medida em que não contrariem os valores e princípios fundamentais da Constituição. Ou seja, para o caso vertente das relações laborais, a Constituição admite que, os conflitos laborais possam ser dirimidos, a par das normas laborais e sem concorrência daquelas, por outros sistemas normativos, dando corpo por excelência ao pluralismo jurídico; a Declaração da Filadélfia inspira justamente a direcção e o sentido daquele preceito da Constituição moçambicana - assegurar o direito de ajustes colectivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para a melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na aplicação da política social e económica.

39. Vistas as três Constituições de Moçambique Pós-Independência, e não obstante a de 1975 ser uma Constituição de pendor socialista, e as de 1990 e 2004 de pendor Capitalista, todas elas acabam indubitavelmente por sofrer a influência da OIT, *máxime* na classificação do trabalho como direito e dever de cada cidadão, que se destina a combater a penúria, constituindo por isso a força motriz do desenvolvimento, contribuindo para a edificação de uma sociedade de justiça social, na qual cada um é livre de escolher a sua profissão, impondo-se a obrigação de remunerar a prestação de trabalho, garantindo-se ainda o direito à assistência em caso de incapacidade e velhice.

40. O presente trabalho analisou as três Leis de Trabalho de Moçambique Pós-Independência. A análise não foi ao detalhe do conjunto de preceitos de cada Lei. Ao invés, foram elencadas e agrupadas matérias específicas do Direito do Trabalho que foram analisadas à face de cada uma das três Leis, tendo como denominador comum a OIT.

Desta análise parcelar, apuramos o mesmo resultado ó a OIT exerceu e continua a exercer influência sobre o Direito do Trabalho moçambicano, como o atestam as conclusões seguintes.

41. As matérias elencadas para o nosso estudo foram:

- a) Duração e interrupção da prestação do trabalho;
- b) Remuneração do trabalho;
- c) Segurança e saúde no trabalho;
- d) Segurança social;
- e) Condições particulares de trabalho (Direitos especiais da mulher trabalhadora, do trabalho de menores e das pessoas portadoras de deficiência);
- f) Sindicatos e associações de trabalhadores e de empregadores;
- g) Negociação colectiva e greve;
- h) Inspecção do trabalho;
- i) Organização do Serviço de Emprego e Justiça laboral.

42. Qualquer Lei deve conformar-se com a Constituição. E a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro não foge à regra. Se a CRPM de 1975 era de índole revolucionária e socialista, a Lei do Trabalho desse período não escapou desse fenómeno. Como ficou demonstrado, o cúmulo dessa manifestação sociopolítica está expresso no preâmbulo da primeira Lei do Trabalho: òA legislação do trabalho da República Popular de Moçambique inspira-se na luta do Povo moçambicano contra o colonialismo, capitalismo e exploração [í ]ö. Como também procuramos demonstrar, esta situação não encontra paralelo, quer na Constituição da OIT, como nas Convenções. Aliás, a história política e jus-laboral de Moçambique viria a negar a tese da edificação de uma economia centralizada e planificada, da negação do capitalismo e de um Direito do Trabalho inspirado na òluta do Povo moçambicano contra o colonial-capitalismo e exploraçãoö.

43. Mesmo se afastando da Constituição da OIT no que à luta contra o colonial-capitalismo e exploração tange, temos de reconhecer a influência nítida que a CRPM de 1975 exerceu sobre esta Lei do Trabalho, a qual, acto contínuo, já resulta da influência da OIT, como se pode notar em quase todo o seu preâmbulo:

- a) Direito ao trabalho;
- b) Direito à remuneração justa;
- c) Conformidade do princípio cada um segundo as suas capacidades, cada um segundo o seu trabalho;
- d) Direito ao descanso;
- e) Direito à protecção e higiene no trabalho;
- f) Direito à formação e aperfeiçoamento profissional;
- g) Direito à segurança social;
- h) Direito à associação em sindicatos.

44. A Lei nº 8/95, de 14 de Dezembro regula a matéria sobre a duração do trabalho e descanso num capítulo específico. Quando o legislador ordinário moçambicano impõe o tecto máximo de oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana, fá-lo em cumprindo da Convenção nº 1 da OIT sobre a duração do trabalho nos estabelecimentos industriais, de 1919. Em 1930, a OIT viria a fixar a duração do trabalho no comércio e nos escritórios, através da Convenção nº 30, de 28 de Junho de 1930, no mesmo diapasão ó oito horas por dia e quarenta e oito horas por semana. As excepções à esta regra, quer da Convenção nº 1, como da nº 30, inspiraram, também as excepções estatuídas na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

45. A Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro fixa um descanso semanal de pelo menos vinte e quarenta horas consecutivas em dia que normalmente coincide com Domingo, salvo algumas excepções que a própria Lei fixa. O texto da Lei moçambicana é inspirado da Convenção nº 14, de 25 de Outubro de 1921, sobre o descanso semanal em estabelecimentos industriais.

46. A influência da OIT no domínio específico da duração do trabalho e descanso semanal, pelas Convenções nº 1 e nº 30 da OIT, afinal é anterior à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro. Esta Lei só entra em vigor praticamente dez anos após a independência de Moçambique. Não significa que tenha havido um *hiato* absoluto em termos de disposições reguladoras das relações laborais. Como demonstramos, foi sendo produzida alguma legislação avulsa reguladora de duração do trabalho. Além do mais, a legislação anterior à Lei nº 8/95, de 14 de Dezembro que não fosse contrária à Constituição mantinha-se em vigor. Ainda hoje, trinta e sete anos depois da independência de Moçambique, há Legislação do tempo colonial em vigor. É o caso de Código de Processo do Trabalho (Decreto-Lei nº 45. 497, de 30 de Dezembro de 1963, tornado

extensivo à Moçambique pela portaria nº 87/70, de 2 de Fevereiro). Já tínhamos dito que, de acordo com o art. 3º, nº 1 da Lei nº 18/92, de 14 de Outubro (Lei que cria os Tribunais de Trabalho), o Código de Processo do Trabalho continua a aplicar-se a todos os casos que não contrariem as disposições dos Tribunais do Trabalho. Dito doutro modo, em conformidade com esta fórmula constitucional, não existindo uma nova Lei do Trabalho, em tudo que não fosse contrário à Constituição, as relações do trabalho eram reguladas pela legislação colonial, a qual, como vimos, foi também influenciada pela OIT. Vimos três Despachos que regulam a duração do trabalho no Direito Colonial do Trabalho e o seu conteúdo:

- a) Despacho de 16 de Junho de 1964, relativo a horários de trabalho organizados por turnos;
- b) Despacho de 8 de Abril de 1970, facilita o cumprimento do Despacho de 16 de Junho de 1964;
- c) Despacho de 7 de Junho de 1973 insere disposições sobre a isenção do horário de trabalho nos estabelecimentos comerciais e industriais.

47. Foi dedicado espaço específico e tempo para a enumeração minuciosa da legislação avulsa reguladora da duração do trabalho, produzida pelo novo ordenamento jurídico moçambicano, após a queda do regime colonial em Moçambique, antes e depois da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, como demonstramos; toda ela foi influenciada pelas Convenções nº 1 e nº 30 da OIT:

- a) Decreto-Lei nº 5/77, de 20 de Janeiro, que determina que o conjunto do aparelho do Estado e Função Pública, os escritórios, a actividade bancária, a actividade seguradora e o sector comercial, passam a reger-se pelos horários de trabalho fixados por este Decreto-Lei;
- b) Despacho de 31 de Janeiro de 1977, estabelece o horário das farmácias;
- c) Despacho de 16 de Fevereiro de 1977, estabelece os horários a praticar pelos estabelecimentos de venda de peças sobressalentes para viaturas automóveis e, bem assim as chamadas ôcasas de frescosö;
- d) Despacho de 6 de Abril de 1977, estabelece o horário a praticar pelos estabelecimentos de venda de ferragens e materiais de máquinas, motores e idênticos para a indústria e agricultura e de equipamentos e material eléctrico para a indústria;
- e) Decreto-Lei nº 23/77, de 28 de Maio, atribui competências aos Governadores Provinciais e aos Ministros para, em casos específicos, determinarem alterações nos horários de trabalho;
- f) Decreto nº 6/87, de 30 de Janeiro, aprova o regime jurídico da duração do trabalho;

- g) Decreto nº 35/87, de 23 de Dezembro, aprova o regime jurídico de trabalho aplicável ao trabalhador-estudante ou em formação profissional no aparelho de Estado e nas unidades económicas;
- h) Despacho de 29 de Abril de 1988, esclarece dúvidas surgidas na aplicação do Decreto nº 35/87 de 23 de Dezembro;
- i) Decreto nº 10/91, de 30 de Julho, fixa o novo regime jurídico-laboral dos trabalhadores e revoga o Decreto nº 35/87, de 23 de Dezembro, em tudo o que o contraria;
- j) Lei nº 12/91, de 30 de Abril, determina que o período de trabalho diário estabelecido no nº 1 do artigo 64º do nº 8/85, de 14 de Dezembro, poderá ser alargado até nove horas diárias, sempre que o trabalhador seja concedido meio-dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal previsto no art. 72º.

A remuneração do trabalho é desde logo, para além dos preceitos que lhe foram reservados e dedicados na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, afluída no preâmbulo, reafirmando o critério de redistribuição da riqueza nacional, previsto na CRPM de 1975. A seu tempo, como foi demonstrado, a Constituição inspirou-se na Declaração de Filadélfia.

Os princípios plasmados no preâmbulo da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro são concretizados em diversos preceitos desta mesma Lei. Estes preceitos, para além de darem corpo à Declaração de Filadélfia e à CRPM de 1975, sofreram influência da Convenção de 25 de Setembro de 1926 da SDN, da Convenção nº 29, de 28 de Junho de 1930, da Convenção nº 50 de 20 de Junho de 1936 e da Convenção nº 95, de 8 de Junho de 1949, esta última relativa à protecção do salário.

48. A par da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, e mesmo da CRPM de 1975, a remuneração do trabalho foi e é tratada por legislação avulsa ou extravagante:

- a) Decreto-Lei nº 32749, de 15 de Abril de 1943, autoriza o Subsecretário de Estado das Cooperações e Previdência Social a regular por Despacho ou Portaria as condições de prestação do trabalho e a sua remuneração, fixando limites aos ordenados e salários, sempre que o exijam os interesses superiores da economia e da justiça social;
- b) Decreto nº 33744, de 29 de Junho de 1944, dá nova redacção aos artigos 12º e 13º do Decreto-Lei nº 32749, de 15 de Abril de 1943.
- c) Portaria nº 17771, de 17 de Junho de 1960, manda o Governo da República Portuguesa, pelo Ministro do Ultramar, nos termos do nº 11 da base LXXXVIII da Lei Orgânica do Ultramar, aplicar às províncias ultramarinas do Decreto-Lei nº 32749, de 15 de Abril de 1943,



d) Despacho de 9 de Novembro de 1973, determina que o pagamento das férias acumuladas tenha sempre por base a remuneração que os empregados auferirem à data do início das mesmas;

e) Despacho de 18 de Fevereiro de 1974, determina que as empresas elaborem folhas de salários do seu pessoal não especializado;

f) Ratificações ao nº 6 do Despacho de 18 de Fevereiro de 1979, rectifica-se o preâmbulo do Despacho de 18 de Fevereiro de 1974, por inexactidão de saída do Boletim Oficial, 1ª Serie, nº 24, de 26 de Fevereiro.

g) Despacho de 13 de Dezembro de 1974, estabelece a forma de pagamento das férias não acumuladas;

i) Decreto nº 3/87, de 30 de Janeiro, cria o Imposto sobre os Rendimentos do Trabalho;

j) Decreto nº 5/87, de 30 de Janeiro, aprova a organização salarial do País.

Toda a legislação avulsa ou extravagante acabada de enumerar, sofre influência nítida da Convenção nº 100, de 29 de Junho de 1951 que, a fim de instaurar igualdade profissional entre trabalhadores de cada um dos sexos, cria o princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho com igual valor, fixando excepções que resultam das diferenças de tarefas realizadas, objectivamente avaliadas, e não consideradas, baseadas no sexo. Outrossim, esta Convenção encerra importantíssimas disposições, a par das relativas à remuneração entre mão-de-obra masculina e mão-de-obra feminina para um trabalho igual, que são informadas para a norma que vimos em quase toda a regulação, tendo-a inspirado.

Aquela legislação foi também influenciada pela Convenção nº 95, de 8 de Junho de 1949, relativa à protecção do salário mínimo.

49. O direito à segurança e saúde no trabalho é um direito constitucional previsto na Constituição da OIT, na CRM de 1990 e na CRM de 2004, só não estando previsto na CRPM de 1975.

Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, este direito vem regulado num capítulo específico reservado a esta matéria.

A OIT dedicou uma Convenção para acidentes de trabalho e outra para doenças profissionais. Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, as duas matérias foram aglutinadas no mesmo capítulo.

Quando Moçambique decidiu legislar sobre matérias relacionadas com acidentes de trabalho e doenças profissionais, fê-lo sob nítida influência das Convenções nº 17, de 10 de Junho de 1925, sobre a reparação dos acidentes de trabalho e nº 18, de 10 de Junho de 1925, respeitante à reparação de doenças profissionais, de tal sorte que às vítimas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, estão asseguradas, pelo menos, as condições mínimas postuladas por aquelas duas Convenções da OIT, respectivamente, como foi demonstrado.

50. Como acontece com algumas das matérias por nós analisadas, a segurança e saúde no trabalho é matéria objecto de tratamento por legislação avulsa ou extravagante:

- a) Diploma Legislativo nº 1: 706, de 19 de Outubro de 1957, estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais e revoga toda a legislação anterior relativa a acidentes de trabalho;
- b) Portaria nº 21769, de 3 de Janeiro de 1966, publica a Tabela Nacional de Incapacidades por acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais;
- c) Diploma Legislativo nº 120/71, de 13 de Novembro, aprova o Regulamento no Trabalho, aplicável às obras de engenharia civil;
- d) Despacho de 12 de Dezembro de 1972, estabelece normas para a protecção da saúde e integridade física dos trabalhadores afectos ao transporte manual de carga;
- e) Despacho de 15 de Maio de 1973, esclarece dúvidas suscitadas na interpretação do Despacho de 12 de Dezembro de 1972;
- f) Diploma Legislativo nº 48/73, de 5 de Junho, aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos estabelecimentos industriais;
- g) Diploma Legislativo nº 57/73, de 29 de Novembro, designa as entidades a quem compete a fiscalização do disposto no Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos estabelecimentos industriais e define a sua competência;
- h) Decreto Provincial nº 61/73, de 20 de Novembro, dá nova redacção ao art. 2º do Regulamento Geral de higiene e segurança do trabalho nos estabelecimentos industriais, posto em vigor pelo diploma legislativo nº 48/73, de 05 de Julho;
- i) Diploma Ministerial nº 96/81, de 16 de Dezembro, aprova o Regulamento de Segurança Técnica para Trabalhos Mineiros Subterrâneos a Céu Aberto.

Esta legislação toda sofre influência da OIT, mormente das Convenções nº 17, de 10 de Julho de 1925, sobre a reparação de acidentes de trabalho e nº 18, de 10 de Junho de 1925, sobre a reparação de doenças profissionais. Outra, ainda, é influenciada pela Convenção nº 50, de 23 de

Junho de 1926, sobre a regulamentação do recrutamento e, ainda, pela Convenção nº 64, de 27 de Junho de 1939, sobre os contratos de trabalho dos trabalhadores indígenas.

51. Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, as disposições sobre a Segurança Social estão vertidas num capítulo específico para esta matéria.

O direito à segurança social é um direito previsto na CRPM de 1975, mesmo sem a mesma expressão das Leis subsequentes. É também, como vimos, um direito constitucional da OIT.

Moçambique, como vimos, apesar da vasta produção normativa sobre a Segurança Social não ratificou nenhum instrumento internacional neste domínio.<sup>315</sup> No entanto, na qualidade de Membro da OIT, Moçambique obriga-se a criar e a desenvolver medidas de segurança social, nos termos da Constituição da OIT. E foi o que efectivamente aconteceu. Com efeito, é notável a inspiração do conteúdo da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro relativamente à Convenção nº 102, de 28 de Junho de 1952, também designada por Convenção relativa à Segurança Social ou, simplesmente, norma mínima. Esta Convenção estabelece o padrão mínimo para o nível de prestações de segurança social e as condições em que essas prestações são concedidas. Ela abrange os nove principais ramos de segurança social:

- Cuidados médicos;
- Subsídios de doença;
- Prestações de desemprego;
- Prestações de velhice;
- Prestações em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- Prestações familiares;
- Prestações de maternidade;
- Prestações de invalidez;
- Prestações de sobrevivência.

---

<sup>315</sup>Das dezoito Convenções da OIT em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, Portugal, entre 1933 e 1974, ratificou apenas três, todas elas relacionadas com a protecção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais. Destas, duas foram ratificadas ainda no período da Ditadura militar. Vai, pois, um longo período de quarenta anos em que apenas uma Convenção é ratificada em matéria de segurança social, ficando por ratificar outras quinze, segundo Maria Rodrigues *in* Rodrigues, Maria Cristina Fernandes (2012). *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. Dissertação submetida para obtenção do grau de Doutor em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, págs. 394-395

Moçambique só não aderiu às prestações que, pelas suas próprias circunstâncias achou inoportunas e precoces, como é o caso das prestações de desemprego e das familiares.

Ficou claro, na consulta que fizemos aos actos preparatórios para a ratificação de algumas Convenções pela Assembleia da República, que na motivação apresentada para a ratificação, o impacto financeiro que uma dada Convenção pode acarretar ao País é um factor determinante para a ratificação ou não dessa Convenção. A Convenção nº 102, de 28 de Junho de 1952 nunca chegou sequer a ser apresentada na Assembleia da República para a sua discussão.

Para além daquela Convenção, em matéria de Segurança Social, a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro foi inspirada nas Convenções nº 17 e 18 da OIT, respectivamente, sobre reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

52. A legislação colonial de trabalho em Moçambique não abrangia normas reguladoras de segurança social. E, veja-se, o próprio País que colonizou Moçambique só viria a ratificar a Convenção nº 102, de 28 de Junho de 1952 (norma mínima) em 1992, através do Decerto Presidencial nº 25/92 de 3 de Novembro, publicado no Diário da República Nº 254, I Série, de 17 de Março de 1994. Ou seja, 40 anos depois é que Portugal ratificou esta Convenção. De resto, Das dezoito Convenções da OIT em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais, Portugal, entre 1933 e 1974, ratificou apenas três, todas elas relacionadas com a protecção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais. Destas, duas forma ratificadas ainda no período da Ditadura Militar. Vai, pois, um longo período de quarenta anos em que apenas uma Convenção é ratificada em matéria de segurança social, ficando por ratificar outras quinze.

Depois da Independência, só 12 anos depois é que aparecem pela primeira vez normas sobre segurança social na legislação do trabalho em Moçambique:

- a) Despacho de 4 de Julho de 1977, refere-se a todas as empresas, serviços ou organismos, públicos ou privados, que possuem esquemas de protecção dos trabalhadores e suas famílias, no âmbito da previdência social existente em Moçambique;
- b) Despacho de 13 de Outubro de 1986, esclarece dúvidas quanto à aplicação do nº 3 do art. 107º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro;
- c) Decreto nº 17/88, de 27 de Dezembro, cria Instituto Nacional de Segurança Social;
- d) Decreto nº 46/89, de 28 de Dezembro, aprova o regulamento de aplicação da Lei da Segurança Social;
- e) Decreto nº 4/90, de 13 de Abril, fixa em sete por cento a taxa global da contribuição para o Sistema de Segurança Social das remunerações e adicionais pagas mensalmente aos trabalhadores pelas respectivas entidades empregadoras;
- f) Diploma Ministerial nº 5/90, de 13 de Abril, extingue o Fundo de Acção Social no Trabalho ó FAST;

- g) Diploma Ministerial, nº 45/90 de 9 de Maio, aprova as Normas de Aplicação e Procedimentos relacionados com o pagamento das contribuições para a Segurança Social;
- h) Despacho de 15 de Maio de 1990, estabelece os procedimentos relacionados com o pagamento das contribuições para a Segurança Social;
- i) Decreto nº 5/91, de 3 de Abril, concernente à alteração do artigo 5º do Decreto nº 17/88, de 27 de Dezembro.

Como se pode observar, toda esta legislação de Segurança Social resulta da produção normativa directamente conexa com a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, à excepção do Despacho de 4 Julho de 1977, anterior a ela. Dito doutro modo, estamos a falar, em termos da influência da OIT no domínio da Segurança Social, dos mesmos moldes já analisados, relativamente à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro e às Convenções nº 17, 18º e 102º, todas da OIT.

53. Entretanto, apesar de a OIT ter já aprovado mais de 180 Recomendações e mais de 200 Convenções, verifica-se que as mais antigas perderam grande parte da sua relevância, pois os problemas para os quais foram criadas deixaram de existir como tal, o que levou ao surgimento de outras Convenções mais consentâneas com a nova realidade e forma que os problemas tomaram. Verifica-se também que as Convenções mais antigas foram substituídas por outras, de que é exemplo a Convenção nº 52, de 1936, sobre férias remuneradas, que foi revista pela Convenção nº 132, de 1970, também relativa às férias remuneradas.

54. A ausência na legislação colonial de normas que disciplinam a segurança social e a sua contraposta abundância depois da independência, leva-nos a concluir que, em matéria de Segurança Social, a legislação do novo Estado moçambicano é mais orientada para a letra e o espírito da OIT, enquanto a legislação colonial não era informada pela OIT, isto apesar de Portugal ser membro da OIT, desde pouco antes da segunda década do século XX.

55. Na Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro, encontramos normas que regulam condições particulares de trabalho num capítulo específico. Estas normas têm como objecto o trabalho prestado por mulheres, pelos menores e ainda por pessoas portadoras de deficiência.

Na CRPM de 1975 e na Constituição da OIT, as mulheres, os menores e as pessoas portadoras de deficiência são protegidas.

As normas de protecção da mulher são inspiradas nas seguintes convenções da OIT:

- a) Convenção nº 100, de 21 de Junho de 1951, relativa à igualdade de remuneração entre mão-de-obra e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor;

b) Convenção nº 111, de 25 de Junho de 1958, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, a qual mesmo sem ter sido ratificada, o respectivo conteúdo está lá nas disposições da nossa Lei.

Dados da evolução histórico-social da humanidade, revelam que o trabalho da mulher sempre se mostrou bastante frequente, denotando a mesma, via de regra, condição de inferioridade em relação ao homem e, especificamente, no concernente às relações laborais, visto que, com a evolução do crescimento económico, a exploração desenfreada do trabalho feminino passa a progredir em passos largos, ao ponto de verificarmos a incidência do trabalho da mulher efectivado numa média equivalente a 17 horas diárias, por volta de meados do século XVIII. Com a Revolução Industrial, verificou-se um crescimento da exploração do trabalho de mulheres e crianças como mão-de-obra barata. Apesar do reconhecimento dos benefícios introduzidos na economia mundial, verifica-se, por contraposição, a existência de um crescimento paralelo da incidência de condições sub-humanas de trabalho, principalmente no que tange ao trabalho infantil e ao trabalho feminino.

Atenta a este fenómeno, a OIT catalogou muitas Convenções neste domínio do trabalho de mulher, como podemos ver:

Convenções da OIT que protegem a mulher no trabalho:

1. Convenção nº 3, sobre a protecção da maternidade, 1919;
2. Convenção nº 4, sobre o trabalho nocturno das mulheres, 1919;
3. Convenção nº 41 (revista), sobre o trabalho nocturno das mulheres, 1934;
4. Convenção nº 45, sobre o trabalho subterrâneo, 1935;
5. Convenção nº 89, sobre o trabalho nocturno das mulheres na indústria, (revista), 1948 e Protocolo, 1990;
6. Convenção nº 103 (revista), sobre protecção da maternidade (revista), 1952.

Convenções da OIT que privilegiam a promoção da igualdade entre o homem e a mulher:

1. Convenção nº 100, sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor (por nós vista, a título de exemplo demonstrativo da influência da OIT sobre o direito de trabalho moçambicano neste domínio específico), 1951;
2. Convenção nº 111, sobre a discriminação (emprego e ocupação), 1958 (também por nós vista, nos mesmos termos e razões que aduzimos para a Convenção nº 100);
3. Convenção nº 156, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981;
4. Convenção nº 171, sobre trabalho nocturno, 1990.

Ainda que Moçambique só tenha ratificado a Convenção nº 100, é lícito reconhecermos que este conjunto de Convenções da OIT exerceu influência sobre o legislador laboral moçambicano. A Constituição laboral, assim como as três Leis de Trabalho, como vimos, possuem traços

característicos daqueles instrumentos normativos da OIT. Aliás, a este propósito, convirá lembrar que a AR, nos trabalhos preparatórios de ratificação das várias Convenções, reconhece que o conteúdo daquelas está vertido nos diversos textos legais em vigor, sendo certo o reconhecimento de que a ratificação é apenas o cumprimento de uma formalidade probativa.

Quanto ao trabalho de menores, como demonstramos, o advento de Revolução industrial trouxe consigo o crescimento da exploração do trabalho de crianças como mão-de-obra barata. Cresce a economia mundial, isso é verdade. Todavia, e isso também tem que ser dito, cresce paralelamente a incidência de condições desumanas de trabalho, sendo que o caso mais gritante tange ao trabalho das mulheres, que acabamos de mencionar e ao trabalho infantil. Assiste-se neste domínio à correspondente evolução dos mecanismos de protecção, também, do trabalho dos menores no âmbito internacional, coibindo-se assim qualquer forma de discriminação, exploração ou abuso do trabalho de menores.

Tendo presente que, como indicado na Declaração dos Direitos da Criança, adoptada em 20 de Novembro de 1959 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, ãa criança, por motivo da sua falta de maturidade física e intelectual, tem necessidade de uma protecção e cuidados especiais, nomeadamente de protecção jurídica adequada, tanto antes como depois do nascimento, e, ainda considerando que, se as condições de trabalho e a ausência de garantias de direitos já eram duras para os adultos, por maioria de razão, mais dura seria ainda a situação das crianças que trabalhavam; o direito internacional ocupou-se, então, de produzir instrumentos jurídicos destinados a proteger a criança, de que podemos destacar:

1. Declaração de Genebra de 1924 sobre os direitos da criança;
2. Declaração dos Direitos da Criança, adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de Novembro de 1959;
3. Resolução nº 41/85 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 3 de Dezembro de 1986 (sobre os Princípios Sociais e Jurídicos Aplicáveis à Protecção e Bem-Estar das Crianças, com especial referência à adopção e colocação familiar nos planos Nacional e Internacional;
4. Resolução nº 40/33 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 29 de Novembro de 1985 (Fixa o conjunto de regras Mínimas das Nações Unidas relativas à Administração da Justiça para Menores, também conhecida por õRegras de Beijinho;)
5. Declaração sobre Protecção de Mulheres e Crianças em situação de Emergência ou de Conflito Armado (Resolução nº 3318 da Assembleia Geral das nações Unidas, de 14 de Dezembro de 1974);
6. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos de criança relativo à participação de crianças em Conflitos Armados (Adoptado e aberto à assinatura, ratificação e adesão pela resolução A/RES/54/263 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 25 de Maio de 2000. Entrada em vigor na ordem internacional: 13 de Fevereiro de 2002).
7. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança Relativo à venda de crianças, Prostituição infantil e Pornografia infantil (Adoptado em Nova Iorque, em 25 de Maio de 2000);

8. Convenção Relativa à Protecção das Crianças e à Cooperação em matéria de adopção internacional;
9. Declaração dos Direitos da Criança (Proclamada pela Resolução da Assembleia Geral 1386 (XIV), de 20 de Novembro de 1959).
10. Convenção sobre os Direitos da criança, adoptada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de Novembro de 1989;
11. Convenção nº 138, de 16 de Junho de 1976 sobre a idade mínima de admissão no emprego.
12. Convenção nº 6, 13 de Junho de 1921, sobre o trabalho nocturno dos menores na indústria.

Finalmente, as disposições sobre o trabalho de pessoas portadoras de deficiência prevista na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro são influenciadas pelas seguintes convenções:

- a) Convenção nº 111, de 1958, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão;
- b) Convenção nº 159, de 20 de Junho de 1983, sobre a reabilitação profissional e emprego das pessoas deficientes.

56. Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, apenas os trabalhadores viram o seu direito à associação consagrado. Os empregadores foram excluídos deste direito. Esta não é a única exclusão dos empregadores nesta Lei, como vimos, No controlo da legalidade também estão excluídos. A razão desta exclusão é explicada pela concretização da matriz constitucional da então recém-libertada RPM, de orientação Marxista-Leninista, de economia centralizada, do seu discurso de combate ao opressor e da exploração do Homem pelo Homem. Qualquer organização ou associação patronal seria equiparada ou vista como continuação da exploração capitalista, associada ao deposto jugo colonial português.

A actividade sindical consta de três artigos nesta Lei, que integram o Capítulo XV, justamente sob a epígrafe Direitos de Associação.

A previsão da actividade sindical pela Lei do Trabalho nº 8/85, de 14 de Dezembro resulta de movimentos internacionais que remontam de há quase cem anos, visando salvaguardar e proteger os interesses e direitos dos trabalhadores, *máxime*, pelas condições degradadas e desumanas em que vinham prestando trabalho.

Com efeito, a primeira Convenção ratificada por Moçambique sobre o movimento associativo dos trabalhadores é a Convenção nº 11, de 25 de Outubro de 1921, respeitante aos direitos de associação e de coligações dos trabalhadores agrícolas.



A liberdade sindical e a protecção do direito sindical vêm reguladas pelo movimento internacional desde 9 de Julho de 1948, pela Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical, ratificada por Moçambique pela Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto.

Ao contrário do que fez o legislador moçambicano, a OIT considera integrados na liberdade sindical quer os trabalhadores, quer as entidades patronais. Aliás a OIT define o termo organização como significando toda e qualquer organização de trabalhadores ou do patronato, como demonstramos. Dito por outras palavras, o tripartismo advogado pela OIT está ausente na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

Não obstante esta exclusão, é bem nítida a influência da OIT sobre o legislador moçambicano.

57. A Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro nada regula em relação à negociação colectiva e à greve, não obstante estes mesmos institutos serem apanágio do movimento internacional do trabalho. O patronato não tinha uma grande expressão, como vimos atrás. Quem detinha a prerrogativa de estipular as condições de trabalho e remuneratórias, consultados os órgãos sindicais, era o poder central do Estado.

Para além de contrariar o tripartismo advogado pela OIT, a exclusão do patronato de certos direitos e condições de regulação do Direito do Trabalho contraria os poderes directivo e regulamentar constantes da própria Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

Não é o que sucede nas Leis do Trabalho subsequentes, como ficou demonstrado.

58. Fixando o legislador a regulamentação mínima das relações emergentes do contrato do trabalho, seria letra morta se o próprio Estado não exercesse tutela inspectiva para assegurar o cumprimento da Lei.

Foi por esta razão, que o legislador dedicou na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro um Capítulo exclusivo à Inspecção do Trabalho, com vista a prevenir casos de violação da Lei do Trabalho, por um lado, e a penalizar os casos da sua violação, por outro.

Neste domínio, a primeira nota importante a fazer é que existe preterição das entidades empregadoras da garantia de cumprimento da Lei, instando apenas os sindicatos a cooperar com a Inspecção do Trabalho nesta tarefa. Quer dizer, na óptica do legislador, apenas o patronato é susceptível de incorrer em violação da Lei. Os sindicatos não incorrem em violação. Esta não é uma solução legislativa equidistante, e tão pouco imparcial.

Como já dissemos atrás, a exclusão das entidades patronais, na primeira Lei do Trabalho, fica dever-se ao período revolucionário e pós-independência, no qual os empregadores eram vistos como classe exploradora do Homem pelo Homem.

A Inspeção do Trabalho consta apenas de dois preceitos na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, que se limitam a fixar as linhas gerais da Inspeção do Trabalho, remetendo-se à Secretária de Estado do Trabalho a competência para regulamentar o funcionamento da Inspeção do Trabalho, competência essa que foi exercida em 1989, com a publicação do Decreto nº 32/89, de 8 de Novembro, que reorganiza a Inspeção do Trabalho.

A inspeção do trabalho conheceu mais um instrumento legal, desta feita em 1990, através do Diploma Ministerial nº 17/90, de 14 de Fevereiro. Este diploma viria a ver os seus arts. 6º, 11º e 24º do respectivo Regulamento alterados pelo Diploma Ministerial nº 88/99, de 11 de Agosto, já na vigência de uma nova Constituição e de uma nova Lei do Trabalho, mantendo-se no entanto o seu regime como foi demonstrado.

Toda esta legislação foi influenciada pela Convenção nº 81, de 11 de Julho de 1947, respeitante à Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio.

Esta Convenção fixa as grandes regras que regulam a instauração, a organização, os poderes e as obrigações, as atribuições e as competências da Inspeção do Trabalho, como instituição encarregada de assegurar o respeito pela protecção dos trabalhadores no exercício da sua profissão, e de promover uma legislação adaptada às necessidades evolutivas do mundo do trabalho.

Igualmente, a legislação moçambicana é influenciada pela Recomendação nº 81 da OIT sobre Inspeção do Trabalho.

59. Poderá ser não pacífico afirmarmos que a Organização do serviço de emprego é o ponto mais relevante da influência da OIT sobre o Direito do Trabalho moçambicano, mas não-lo-á, pelo menos, à título de um dos pontos mais relevantes. Com efeito, a obrigação de manter ou procurar que seja mantido um serviço público e gratuito de emprego logo após a independência, como normado pela OIT, consta do topo de agenda do novo governo. Na sequência natural da feição proteccionista que sempre caracterizou este ramo de Direito, o Estado moçambicano, através do serviço público de emprego, procura conferir aos trabalhadores uma especial tutela, a qual se deve ao reconhecimento da situação de inferioridade substancial em que estes se encontram e à constatação de que essa situação os coloca em condições em que o pleno exercício dos seus direitos fundamentais se encontra sob ameaça.

O primeiro serviço público e gratuito de emprego em Moçambique independente foi fixado pelo Decreto 1/75, de 27 de Julho, da Presidência da República, que indica todos os Ministérios do primeiro Governo da RPM e as suas atribuições.

Ao Ministério do Trabalho, neste Decreto, foram dedicados três artigos, os quais consagram o Ministério do trabalho, como o principal instrumento da política do governo de defesa das massas trabalhadoras, difundida pela FRELIMO. Para este fim o Ministério do Trabalho prepara,

baseado na prática e guiado pela experiência revolucionária, os projectos de legislação do trabalho que correspondem à natureza do poder popular. O Decreto fixa ainda as tarefas do Ministério do Trabalho, a estatuição da política de formação e o reforço do dispositivo de fiscalização e inspecção da legalidade laboral e dos regulamentos das condições de trabalho. Finalmente, o Decreto determina a criação de órgãos capazes de solucionar os conflitos de trabalho com eficiência, justiça e rapidez, a criação e desenvolvimento das estruturas sindicais, a organização de um sistema de previdência social capaz de fazer face às situações de invalidez, reforma, doença, desemprego e outras situações de carência, de modo a poder estendê-lo progressivamente a todos os sectores de vida pública e a desenvolver relações de cooperação em matéria de trabalho com os diversos organismos internacionais e, em especial, com os organismos africanos.

Por este Decreto ficou determinado que o Ministério do Trabalho superintendia nos seguintes serviços:

- Instituto do Trabalho;
- Serviço de Emprego;
- Junta de Acção Social no Trabalho.

Ainda sob a vigência da primeira Constituição e da primeira Lei do Trabalho tiveram lugar importantes fenómenos na vida da organização do trabalho da jovem República.

O primeiro é concernente à extinção do Ministério do Trabalho ora acabado de mencionar e a criação da Secretaria de Estado do Trabalho, através do Decreto Presidencial nº15/81, de 28 de Dezembro.

O segundo fenómeno tem que ver com a extinção da Secretaria de Estado do Trabalho e a criação, novamente, do Ministério do Trabalho pelo Decreto Presidencial nº 11/87, de 12 de Janeiro, para prover as condições necessárias para o incremento da produção e da produtividade e melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores.

O Estatuto do Ministério do Trabalho viria a ser publicado através do Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março, ainda sob o manto da Constituição de 1975 e da primeira Lei do Trabalho.

Ainda durante a vigência da primeira Lei do Trabalho, e já não da Constituição de 1990, foram definidas atribuições do Ministério do Trabalho, através do Decreto Presidencial nº 10/95, de 26 de Dezembro.

Em 1995, foi revogado o Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março e publicado o Estatuto Orgânico do Ministério do Trabalho, através do Diploma Ministerial nº 88/95, de 28 de Junho.

Toda esta legislação foi influenciada pela Convenção nº 88, de 9 de Julho de 1948, também designada por Convenção sobre o Serviço de Emprego.

Em termos de justiça laboral, a Lei nº 18/92, de 14 de Outubro cria os Tribunais de Trabalho. Esta Lei foi influenciada pela Convenção nº 144 da OIT, ratificada pela Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto, relativa às consultas tripartidas destinadas a promover a execução das Normas Internacionais do Trabalho de 1976.

60. Terminadas as conclusões a que chegamos da análise feita à primeira Lei do Trabalho, as conclusões seguintes dizem respeito à Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Começamos a análise desta Lei lançando a pergunta “Por que razão uma segunda Lei do Trabalho? Vimos que em 1990 tinha entrado em vigor uma nova Constituição. A CRPM de 1975 tinha sido moldada por ventos revolucionários do Marxismo-leninismo, enquanto a nova, a de 1990, era moldada pelo novo Estado capitalista, de economia de mercado e de justiça social. Tendo ocorrido aquele corte constitucional, muitos ou pelo menos alguns dos preceitos nucleares da primeira Lei do Trabalho tinham caído em desuso ou feriam alguns dos princípios da nova Constituição. Exemplo disso é a muito propalada exploração do Homem pelo Homem, da luta conta o imperialismo, da ligação umbilical com os Estados e os povos socialistas, da preterição do empresariado, etc. Aliás, o que acabamos de dizer revela-se a todos os títulos claríssimo no preâmbulo da Lei nº 8/98, de 20 de Julho: “Havendo necessidade de adequar o actual quadro jurídico-legal às mudanças socioeconómicas, políticas e estruturais no âmbito do trabalho, emprego e segurança social [í]”. Em resumo, temos uma segunda Lei do Trabalho para dar resposta ao corte constitucional consubstanciado na mudança de uma economia centralizada para uma economia de mercado, na mudança de uma matriz socialista para uma matriz capitalista.

61. A estrutura de análise para a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro foi mantida para a Lei nº 8/98, de 20 de Julho. Os aspectos comuns não foram objecto de repetição, tendo-se remetido à Leitura para o que foi visto em relação à primeira Lei do Trabalho. Foi privilegiada a análise dos aspectos novos regulados pela Lei nova, um por um, distinguindo-a da anterior. Por serem, como dissemos no início, um meio para alcançar o objectivo ó responder ao problema de pesquisa ó não os iremos trazer em sede das nossas conclusões, numa clara alusão de ser nossa intenção trabalhar com o relevo da influência da OIT sobre o direito do trabalho moçambicano.

62. Como foi possível verificar, a duração e interrupção o trabalho, à excepção de algumas *nuances* que introduz, como é o caso vertente do princípio mais favorável ao trabalhador, da não contagem como dias de férias as situações de feriados e dias de doença do trabalhador que coincidam com as férias do mesmo, o cômputo de dias de férias de 21 e 30 dias após o primeiro ano civil e o segundo, respectivamente, feriados obrigatórios e das limitações impostas pelo

legislador aos regimes do período normal de trabalho, a segunda Lei do Trabalho não foge neste domínio, do regime da duração e da interrupção do trabalho de primeira.

Em termos práticos, o que acabamos de dizer no parágrafo anterior, leva-nos, por consequência, a concluir que a influência da OIT, em matéria de duração da interrupção do trabalho, exercida sobre a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro é a mesma que continua a ser exercida sobre a Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Dito doutro modo, em matéria de duração do trabalho e interrupção de sua prestação, o ordenamento jurídico do trabalho moçambicano deixou-se influenciar pelas Convenções nº 1 da OIT, sobre a duração do trabalho nos estabelecimentos industriais de 1919, nº 30, de 20 de Junho, sobre a duração do trabalho (comércio e escritórios), de 1930 e nº 14, sobre o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, de 25 de Outubro de 1921.

63. Dissemos que a Lei nº 8/98, de 20 de Julho tinha sido criada em resposta à uma nova conjuntura constitucional. O regime remuneratório desta Lei deixa transparecer um dos traços típicos de ruptura com o regime da primeira Lei. A primeira Lei do Trabalho determina que a Organização dos salários é dirigida, orientada e controlada pelo Estado com a participação dos organismos sindicais e executada por cada centro de trabalho no quadro da organização científica do trabalho, dentro dos limites dos fundos de salários aprovados. O empregador é visto com desconfiança. A confiança, essa, só é reservada ao trabalhador, que até participa na Organização dos salários. Não é isto o que sucede com a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, tal como conseguimos demonstrar. Esta Lei prevê que o governo estabeleça salários mínimos aplicáveis a grupos de trabalhadores por conta de outrem cujas condições de emprego sejam de modo a justificar que se assegure a sua protecção. Dito por outras palavras, quem estabelece a remuneração do trabalho é o governo mais a entidade empregadora.

Resumindo, temos aqui um corte notável, transita-se de uma economia centralizada, na qual o Estado dirige, orienta e controla a remuneração do trabalho, para uma economia do mercado, na qual o Estado assegura os salários mínimos, protegendo deste modo os trabalhadores, e deixando que o mercado regule *de per si* o que der e vier acima dos mínimos.

Quanto ao resto, a Lei nº 8/98, de 20 de Julho adoptou uma estrutura condensada, dispondo de maneira geral e abstracta o que a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro dispersou em vários artigos e regulou com certa minúcia.

64. O direito à segurança e saúde no trabalho é um direito constitucional desde a CRM 1990, Constituição que, como se sabe, é a que estava em vigor quando a Lei nº 8/98, de 20 de Julho foi elaborada, publicada e posta em vigor.

Ao nível da OIT a segurança e saúde no trabalho é também um direito constitucional.

Demonstramos no presente trabalho que a matéria de segurança e saúde no trabalho encabeça a lista das principais inovações e desenvolvimentos que, na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, concretizam a CRM de 1990 e, de uma maneira geral, a Constituição da OIT. Justificam o nosso argumento os princípios gerais consagrados na Lei sobre esta matéria, e com maior destaque a figura das Comissões de Segurança no trabalho que esta Lei lança para o ordenamento jurídico-moçambicano pela primeira vez, visando vigiar o cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho, investigar as causas dos acidentes e organizar os métodos de prevenção e assegurar a higiene nos locais de trabalho.

Novidades relevantes da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, temos ainda sobre:

- a) Direito à reparação;
- b) Determinação de nova capacidade para o trabalho;
- c) Seguro colectivo;
- d) Seguro por riscos profissionais;
- e) Pensões e indemnizações;
- f) Data de vencimento de pensões e indemnizações;
- g) Perda de direito à indemnização;
- h) Prescrição do direito à indemnização.

Como se pode notar, no domínio de segurança e saúde no trabalho, a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, ainda reconhecendo que não foge do regime da Lei anterior, ela é, todavia, muito mais inovadora e dotada de um conteúdo muito mais protector do trabalho do que a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro. São exemplo as normas que fixam a obrigatoriedade de criar comissões de segurança no trabalho, de assistência médica nos locais do trabalho, de exames médicos, de direito à reparação, de determinação de uma nova capacidade para o trabalho, dos seguros colectivos e por riscos profissionais e o direito à pensão e à indemnização.

Finalmente, falando sobre a influência da OIT sobre o legislador moçambicano em matéria de segurança e saúde no trabalho, vamos reiterar o que foi dito em relação à primeira Lei do Trabalho. Nota-se aqui uma clara e nítida influência da Convenção nº 17, sobre a reparação dos acidentes de trabalho, de 1925, da Convenção nº 18, sobre a reparação de doenças profissionais, de 1925. Os aspectos ligados à indemnização das vítimas, à assistência médica e à assistência cirúrgica e farmacêutica, à menção do seguro, todos eles interligados na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, fazem desta Lei muito mais informada pelos ditames das Convenções da OIT do que a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

65. O direito a férias remuneradas é contemplado nas duas Leis no mesmo sentido e pelo mesmo regime. O direito a férias remuneradas é irrenunciável e em nenhum caso pode ser negado ao trabalhador. Este regime resulta de influência exercida pela Convenção nº 52, de 24 de Junho de 1936, sobre férias.

66. À segurança social coube o CAPÍTULO VI na Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

Esta Lei reafirma o direito de todos os trabalhadores à segurança social, na medida das condições e possibilidades do estágio de desenvolvimento da economia nacional, define a extensão do sistema de segurança social e admite a possibilidade de coexistência e complementaridade entre sistemas. Este último aspecto é de toda uma novidade desta matéria, à face da Lei anterior.

Neste domínio, a Lei nº 8/98, de 20 de Julho fixa algumas novidades:

- a) Reforma por tempo de inscrição e contribuição. Com efeito, tem direito à reforma o trabalhador que, independentemente da sua idade, tiver sido inscrito há pelo menos trinta anos e tenha completado vinte e cinco anos com a entrada de contribuições;
- b) O sistema de segurança está organizado por ramos:
  - De doença;
  - De subsídio por morte;
  - De pensão de velhice, invalidez e sobrevivência;
  - Outras prestações de segurança social a serem criadas, desde que as condições socioeconómicas o justifiquem e permitam.
- c) Obrigatoriedade de inscrição no sistema de segurança social;
- d) Manutenção voluntária de inscrição, mesmo na circunstância de o trabalhador deixar de pertencer a determinadas categorias indicadas pela própria Lei.
- e) Princípio da conservação de direitos adquiridos e em formação;
- f) Atribuição da gestão do sistema de segurança social a uma entidade pública, dotada de personalidade jurídica, de autonomia administrativa, financeira e patrimonial;

- g) Instituição de articulação entre o sistema de segurança social e o dos funcionários do Estado.

Sumarizando, a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, relativamente à segurança social, não rompe com a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, antes mantendo o seu espírito. O que a Lei nº 8/98, de 20 de Julho fez, o que não acontece coma primeira Lei, foi adjectivar alguns princípios e levá-los a serem tratados por legislação especial, o que aliás, viria, a ser feito pelo legislador de 2007.

O que acabamos de dizer constitui premissa bastante para concluirmos que a influência da OIT sobre a segurança social, vertida na primeira Lei do Trabalho, vale para a segunda.

67. A inclusão na Lei do Trabalho de 1998 de preceito vedando o exercício do direito à greve às Forças Armadas e à Polícia é uma negação aos próprios termos a todos os títulos. Por um lado, temos uma Convenção Internacional, ratificada por Moçambique e, portanto, vinculativa no plano interno, que assegura a todos os trabalhadores a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical. Por outro lado, e por cima, na Lei Mãe, temos um preceito (art. 91º) a consagrar o direito à greve aos trabalhadores.

68. Tudo o que se disse em relação à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro sobre o regime das condições particulares, quer relativamente aos direitos especiais da mulher, quer relativamente ao trabalho dos menores e ainda ao trabalho de pessoas portadoras de deficiência, em relação à influência da OIT, vale para a Lei nº 8/98, de 20 de Julho. Será importante acrescentar, conforme ficou demonstrado, especialmente quanto às normas de protecção especial à mulher trabalhadora e ao trabalho infantil, que a segunda Lei é muito mais informada pela OIT do que a primeira, ou pelo menos se mostra muito mais conforme às Convenções respectivas da OIT.

69. Na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, o CAPITULO XV foi dedicado aos direitos de associação. Como vimos e concluimos, esses direitos de associação foram previstos apenas para uma parte da relação laboral - o trabalhador -, tendo sido excluída a outra parte - o empregador.

A primeira grande diferença entre o regime da Lei nº 8/98, de 20 de Julho relativamente ao da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, reside justamente neste facto. A Lei de 1998 inclui as duas partes no direito à associação, aliás, como vimos, o inverso consubstancia uma Lei ferida de inconstitucionalidade material.

Mesmo quanto aos objectivos, há diferenças assinaláveis entre as duas Leis. A segunda Lei traz várias *nuances* relativamente à prossecução dos fins das organizações sindicais e dos trabalhadores:



- a) Colaborar com o Estado na elaboração da legislação de trabalho e na definição e execução de políticas sobre trabalho, emprego, formação e aperfeiçoamento profissional, produtividade, salário, protecção, higiene e segurança no trabalho;
- b) Exercer nos termos legalmente estabelecidos, o direito de negociação colectiva;
- c) Colaborar com a Inspecção de Trabalho no controlo de aplicação da legislação do trabalho e dos instrumentos de regulamentação colectiva;
- d) Fazer-se representar em organizações, conferências internacionais e outras reuniões sobre assuntos laborais.
- e) Dar parecer sobre relatórios e outros documentos relacionados com instrumentos normativos da OIT;
- f) Adoptar as medidas pertinentes ao cumprimento dos compromissos e obrigações assumidos pelo País em matéria laboral.

70. A supracitada alínea e) deixa a nu uma característica peculiar da influência que temos vindo a descortinar no presente trabalho. O conteúdo desta alínea não carece de dedução lógico-proposicional dessa influência. É uma influência que decorre da própria norma da Lei nº 8/98, de 20 de Julho ó resulta desta alínea que, na prossecução dos fins das organizações sindicais e dos trabalhadores, estas devem dar parecer sobre relatórios e outros documentos relacionados com instrumentos normativos da OIT;

Quanto à influência no contexto do presente trabalho, e pelo que já produzimos relativamente à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, e, se mesmo com a exclusão do patronato por aquela Lei no direito de associação, a influência da OIT sobre o Direito do Trabalho moçambicano é indesmentível, por maioria de razão, essa influência será agora plena ou, pelo menos, mais ampla na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, com a inclusão nesse direito das duas partes da relação do trabalho ó os trabalhadores e as entidades empregadoras, sem qualquer discriminação.

71. Uma das consequências do direito à associação que vimos, e que vem estampada na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, é o direito ao exercício da actividade sindical no interior da empresa, pelos trabalhadores, e o direito à constituição de organização ou associação de empregadores, pelo patronato. O primeiro é comum a ambas Leis, mas o segundo é novidade da Lei nº 8/98, de 20 de Julho. Por sua vez, os organismos dos trabalhadores e dos empregadores vão dar luz a um novo e importante direito ó o direito à negociação colectiva. Esta é outra grande novidade da segunda Lei do Trabalho. Aliás, os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho são fonte do direito do trabalho neta Lei. Outra grande novidade da Lei nº 8/98, de 20 de Julho é o direito à greve, regulado na Secção V do CAPITULO III. A regulação do direito à negociação colectiva e do direito à greve constitui um dos traços fundamentais e de relevo que distingue a Lei nº 8/98, de 20 de Julho da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro.

Esta conclusão tem o efeito prático de significar que, em relação ao direito à negociação colectiva e ao direito à greve, nada referimos no que respeita à influência da OIT sobre a Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro. Isto significa que essa influência incide tão só sobre a Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

A negociação colectiva e a greve são direitos constitucionalmente consagrados a partir de 1990. Por sua vez, a consagração no texto constitucional de liberdade, direitos e deveres laborais, relativos à negociação colectiva e à greve, remontam da influência exercida pela OIT. Basta lembrar que Moçambique ratificou a Convenção nº 87, de 1948, sobre liberdade sindical e protecção do direito sindical e a Convenção nº 98, de 1949, sobre o direito de organização colectiva.

Quanto ao direito à greve, perfilhamos a versão da OIT. É de se contemplar o direito à greve como direito fundamental dos trabalhadores, tanto do sector público quanto do sector privado, sendo que apenas os funcionários das Forças Armadas e da Polícia podem ter algumas restrições ou até mesmo vedações ao exercício da greve. Podemos admitir a hipótese de o decurso do tempo e a acumulação de experiência neste domínio possibilitem abrir mão do direito à greve aos Militares e Polícias. Mas isso, como referimos em sede da discussão do presente trabalho, será ainda uma condição futura e incerta.

72. Analisadas as principais disposições sobre a Inspeção do Trabalho, constantes da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, o pessoal da inspecção, as suas funções, as prerrogativas dos inspectores, os seus poderes, a colaboração técnica e cooperação devida aos inspectores, os meios de inspecção, a relação com a autoridade central do trabalho e os deveres dos inspectores, e se já tínhamos chegado à conclusão que a primeira Lei do Trabalho foi influenciada pelos instrumentos normativos da OIT, nomeadamente pela Convenção nº 81, de 11 de Julho de 1947, respeitante à Inspeção do Trabalho na indústria e no comércio e pela Recomendação nº 81 da OIT (Inspeção de Trabalho de 1947), por maioria de razão chegaremos à esta mesma conclusão em relação à Lei 8/98, de 20 de Julho, até pelos argumentos atrás aduzidos. Ela quase que preenche as matérias daquele instrumento normativo da OIT, ao contrário da primeira que dispunha apenas de três preceitos, definindo as competências da Inspeção do Trabalho e demarcando o âmbito subjectivo da Inspeção.

73. Vamos deixar aqui registada a Legislação produzida ao tempo da vigência da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, que pertence à esta organização do Serviço de Emprego e Justiça Laboral.

1. Regulamento das Agências Privadas de Emprego (Decreto nº 6/2001, de 20 de Fevereiro);
2. Regime de Contratação de Trabalhadores Estrangeiros (Decreto nº 25/99, 24 de Maio);

3. Decreto que cria o Conselho das Zonas Franca Industriais (Decreto nº 61/99, de 21 de Setembro);
4. Alteração ao Regulamento das Zonas Francas Industriais (Decreto nº 35/2000, 17 de Outubro);
5. Decreto de Criação da Zona franca Industrial da Mozal (Decreto nº 45 /97, de 23 de Dezembro);
6. Decreto de Criação Franca Industrial do Projecto de Areias Pesadas de Moma (Decreto nº 45/2000, de 28 de Novembro);
7. Regime das Condições de Trabalho nas Zonas Francas Industriais (Decreto nº 75/99, de 12 de Outubro);
8. Diploma que altera o Regulamento da Inspeção do Trabalho (Diploma Ministerial nº 88/99, de 11 de Agosto);
9. Lei da Arbitragem (Lei nº 11/99, de 8 de Julho);

Posto isto, e voltando a epicentro do nosso trabalho, só nos resta acrescentar que valem para a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, todos os argumentos aduzidos em defesa da tese da influência da OIT sobre a Organização do Serviço de Emprego e Justiça Laboral respeitantes à primeira Lei do Trabalho.

74. Foi instituída em Moçambique na década de 80 a chamada Operação Produção, montada para fins humanitários; ela impunha o trabalho, na medida em que permitia ao cidadão ser útil a si próprio e tinha em vista o desenvolvimento do País. O colonialismo português impunha o trabalho, que também visava fins humanitários e civilizacionais, na medida em que permitia aos moçambicanos serem úteis a si próprios, porque com o trabalho ganhavam para o seu sustento e este tinha em vista o desenvolvimento do País. A única diferença que aqui se pode recortar é que enquanto num caso a obrigação de trabalhar era imposta pela máquina colonial, no outro essa imposição de trabalho era exercida pela máquina de poder popular do novo Estado. O trabalho forçado é um denominador comum aos dois sistemas.

Portanto, o trabalho imposto, que se supunha abolido e extinto com a queda do colonialismo português, foi retomado depois da independência, com práticas típicas do conceito de trabalho forçado. E não é por acaso que as perguntas que a OIT colocou à Moçambique estão inseridas na Convenção da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado, como vimos no Relatório de Moçambique àquele organismo em 2010 (A Convenção n.º 105 da OIT, sobre Abolição do Trabalho Forçado, 1957, que foi ratificada por Moçambique a 6 de Junho de 1977). Apesar de muitos anos decorridos, a OIT ainda não está convencida de que o trabalho forçado tenha sido erradicado em Moçambique, daí esta inquirição nos anos de hoje. Se lançarmos um olhar atento às nossas três Constituições vamos concluir que só na Constituição de 2004 é que se consagra a proibição do trabalho forçado, por influência da Convenção nº 105 da OIT, sobre a Abolição do

Trabalho Forçado de 1957. Nem a Constituição de 1975, produto de uma independência política, fazia previsão de trabalho forçado.

Como se pode concluir, o trabalho imposto por força da Operação Produção é a todos os títulos, até pela caracterização da Convenção nº 29, de 28 de Junho da OIT, trabalho forçado.

Com a inclusão na Constituição de 2004 da proibição do trabalho forçado na República de Moçambique, com a extinção da Operação Produção e com o envio do Relatório de 2010 pelo Governo de Moçambique à OIT, declarando expressamente que já não existem pessoas identificadas como oímprodutivasö ou õanti-sociaisö, tanto que o governo moçambicano tem estado a apostar no empreendedorismo e na adopção de medidas que o estimulem, com a revisão do código penal, que levará a legislação actual (Directiva Ministerial de 15 de Junho de 1985) a ser revogada, pode ser que, como as disciplinas da Lógica e da História o impõem, a OIT, finalmente, encare Moçambique como uma Nação livre de trabalho forçado.

De tudo quanto foi dito da Operação Produção, da insistência da OIT ainda nos dias que correm, dos esforços do Governo da RM em limpar a sua imagem junto daquele organismo, pode estar aqui estampado, senão o ponto mais alto, pelo menos um dos pontos mais altos, da influência da OIT sobre o Direito do Trabalho em Moçambique.

75. Em matéria do Direito Internacional, A CRM de 2004 admite expressamente a vigência de Tratados e Acordos Internacionais, validamente aprovados e ratificados pela República de Moçambique. Moçambique é membro da OIT e ratificou dezoito Convenções desta Organização. Este aspecto não tinha sido expressamente tratado na CRM de 1990.

76. As Constituições de 1990 e 2004 consagram o direito ao trabalho, à livre escolha de profissão e proíbe o trabalho compulsivo. Este aspecto resulta da Convenção nº 105, de 1957, sobre a abolição de trabalho forçado.

O direito à retribuição e segurança no emprego previsto na CRM de 2004 é o mesmo que vem da CRM de 1990. A CRM de 2004 acrescenta-lhe o direito à reforma, assegurando desta forma mais um direito fundamental dos trabalhadores e concretizando o conteúdo da Constituição da OIT e, ainda, vertendo na CRM o conteúdo da Convenção nº 102, de 28 de Junho de 1952, também conhecida por Convenção relativa à segurança social.

Em termos de associação profissional e sindical, quer a CRM de 2004, quer a de 1990, consagram a liberdade aos trabalhadores de se organizarem em associações profissionais ou em sindicatos. No entanto, a CRM de 2004 vai mais longe, fixando que as associações sindicais e profissionais devem reger-se pelos princípios da organização e gestão democráticos, basear-se na activa participação dos seus membros em todas as suas actividades e de eleição periódica e por

escrutínio secreto dos seus órgãos; As associações profissionais e sindicais são independentes do patronato, do Estado, dos Partidos Políticos e das Igrejas ou Confissões Religiosas; A Lei regula a criação, união, federação e extinção das associações sindicais e profissionais bem com as respectivas garantias de independência e autonomia, relativamente ao patronato, ao Estado, aos Partidos Políticos às Igrejas ou Confissões Religiosas;

Como se pode notar, está aqui mais uma garantia constitucional consagrada ao Direito do Trabalho, que não constava, pelo menos de forma detalhada e expressa a CRM de 1990.

A CRM de 2004 vem dar corpo à Convenção nº 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical e à Convenção nº 98, de 1949, sobre o direito de organização e de negociação colectiva, ambas da OIT.

77. O direito à greve e a proibição de *lock-out* está previsto nas duas Constituições.

Todavia, e este aspecto dá relevo à CRM de 2004, o exercício do direito à greve é limitado nos serviços e actividades essenciais, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade e da segurança nacional.

A CRM 2004 veio extinguir a inconstitucionalidade material do art. 128º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho que limitava o exercício do direito à greve às Forças Armadas e à Polícia. É sabido que os funcionários das Forças Armadas e da Polícia não são regidos pela Lei nº 8/98, de 20 de Julho. Esta limitação só pode ser consagrada constitucionalmente e não por via de uma Lei do Trabalho cujo âmbito exclui os Militares e Polícias; aliás, o conteúdo do art. 128º da Lei nº 8/98, de 20 de Julho viria mesmo a ser expurgado da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto.

78. Nas duas Constituições o trabalho continua e ser a força motriz do desenvolvimento e é dignificado e o protegido e o Estado propugna a justa repartição dos rendimentos do trabalho. No entanto, a CRM de 2004 possui um acréscimo: - O Estado defende que o trabalho igual deve corresponder salário igual. Este acréscimo é corporização no Direito moçambicano do conteúdo da Constituição da OIT, da Convenção nº 100, de 29 de Junho de 1951, sobre igualdade de remuneração e da Convenção nº 95, de 1949, sobre protecção do salário.

79. A CRM de 2004 preceitua sobre a terceira idade, fixando garantias de protecção aos idosos na família, na comunidade e no atendimento em instituições públicas e privadas e de inclusão da terceira idade em acções de carácter económico, social e cultural. Este aspecto é uma inovação à face das Constituições anteriores e configura incorporação na CRM de conteúdos da OIT sobre segurança social.

80. Resumindo, podemos dizer que a CRM de 2004, em matéria do Direito do Trabalho, não representa um corte à face CRM de 1990, mas uma continuidade. Ela oferece mais garantias constitucionais, como acabamos de ver, do que a CRM de 1990. Em relação à OIT, ela é muito mais conformadora com os seus princípios e apresenta sinais de ter sido mais influenciada do que a primeira.

81. Analisada a Constituição Laboral, podemos agora afirmar que, não havendo ruptura constitucional, como já o demonstramos, e correspondendo cada uma das três Leis do trabalho moçambicano à uma Constituição da República, colocando lado a lado a segunda e a terceira Lei do Trabalho, ficou apurado o seguinte:

A Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, traz um a novidade de vulto, inexistente na Lei anterior; fixa regimes especiais para determinadas relações:

- a) Trabalho doméstico;
- b) Trabalho no domicílio;
- c) Trabalho mineiro;
- d) Trabalho particular;
- e) Trabalho marítimo;
- f) Trabalho rural;
- g) Trabalho artístico;
- h) Trabalho desportivo;
- i) Trabalho de segurança privada;
- j) Trabalho em regime de empreitada;
- k) Trabalho em regime livre.

Elegemos a primeira actividade para demonstrarmos como o regime especial previsto na Lei do Trabalho foi concretizado e se esta concretização resultava de influência da OIT.

Vimos, pois, que depois de estabelecer um âmbito de aplicação especial ao trabalho doméstico, o legislador tinha-se ocupado de criar o Regulamento de trabalho doméstico, aprovado pelo Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro. Da análise feita a este Regulamento, concluímos que o contrato de trabalho doméstico é paradigmático da influência da OIT. Ele encerra muitas das matérias já por nós analisadas ao longo do nosso trabalho, a saber:

- Duração do trabalho e interrupção da sua prestação;
- Remuneração;
- Segurança e saúde no trabalho;
- Segurança social;
- Inspeção do Trabalho.

Mais importante do que isso, apesar de Moçambique não ter ratificado ainda a Convenção nº 189, de 16 de Junho de 2011, sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, e não ter assumido a adjectivação da Recomendação nº 201, de 16 de Junho de 2011, sobre o trabalho doméstico decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, os conteúdos desta Convenção e desta Recomendação estão vertidos no Regulamento do Trabalho Doméstico, aprovado pelo Decreto nº 40/2008, de 26 de Novembro.

Apesar deste progresso formal do Direito do Trabalho moçambicano, será prudente chamarmos a atenção para alguns aspectos. O Regulamento do Trabalho doméstico, nos direitos do empregado doméstico, fixa a obrigação de o trabalhador doméstico fazer a inscrição por si mesmo no regime dos trabalhadores por conta própria, no Sistema de Segurança Social Obrigatória. Como demonstramos em sede da nossa discussão, o fazer inscrição não é propriamente um direito, antes uma imposição legal ou regulamentar. Não é feliz a equiparação das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com indivíduos que trabalhem por conta própria. Compete à entidade empregadora, via de regra, o envio do boletim de inscrição, devidamente preenchido pelo trabalhador, ao INSS, no prazo de 30 dias a contar da data da vinculação contratual. O Regulamento do Trabalho doméstico dispõe no sentido contrário. Neste aspecto, este Regulamento é discriminatório em razão da profissão e, por isso inconstitucional, já que viola o Princípio Constitucional da universalidade e igualdade. Ou seja, qual é a razão, dentro do mesmo ordenamento jurídico desta dualidade de critérios? Por que razão, no regime geral é a entidade patronal a quem impende a obrigação de inscrever o trabalhador no INSS e no Regulamento do Trabalho doméstico é o trabalhador que se deve inscrever?

82. A Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto apresenta outra inovação. Fixa princípios fundamentais:

- a) Princípio e interpretação do direito do trabalho;
- b) Direito à privacidade;
- c) Protecção de dados pessoais;
- d) Testes e exames médicos;
- e) Meios de vigilância à distância;
- f) Direito à confidencialidade de correspondência;
- g) Protecção da maternidade e da paternidade;
- h) Licença por maternidade e paternidade;

Pela Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, são fixados como fontes de Direito do Trabalho a Constituição da República de Moçambique, os actos normativos emanados da Assembleia da República e do Governo, os Tratados e Convenções internacionais, bem como os instrumentos da regulamentação colectiva.

É novidade a inclusão expressa na Lei dos Tratados e Convenções internacionais. E, mais uma vez, temos aqui influência da OIT que resulta da própria norma. Ela não resulta de dedução ou interpretação. Esta lá no cerne da norma.

83. Os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, tal como se encontram constitucionalizados, recolhem em si o legado histórico definidor deste ramo do Direito, traduzindo-se, na ideia de que o Direito do Trabalho tem no seu cerne a *pessoa* do trabalhador e os seus direitos, quer individuais quer colectivo. A dignidade do trabalhador faz aderir à sua posição contratual um conjunto de direitos, que podem e devem condicionar profundamente a mera lógica empresarial, não sendo admissível, por exemplo, que do contrato de trabalho constem cláusulas pelas quais o trabalhador renuncie aos seus direitos fundamentais, *v.g.*, cláusulas de renúncia à greve ou a qualquer actividade partidária ou sindical, de aceitação de testes de gravidez, etc., ou que, em nome dos poderes de autoridade e direcção, uma empresa possa, por exemplo, regulamentar a organização e as condições de prestação de trabalho em termos de controlar a vida extraprofissional do trabalhador, de definir o que ele pode ou não vestir ou, ainda, de impor limites à sua liberdade de expressão. O Direito do Trabalho deve, no âmbito da relação de trabalho, garantir os direitos do trabalhador à não sujeição a formas de controlo de actividade contrárias à sua dignidade, à intimidade da vida privada, à não discriminação, à liberdade ideológica e de expressão, etc. A unidade do sistema jurídico e a defesa dos fracos contra os poderosos é, sem dúvida, uma das funções principais do Estado Social de Direito, ao qual compete, parafraseando a Constituição italiana (art. 3º, § 2º), *ôremover* os obstáculos de ordem económica e social que, limitando de facto a liberdade e igualdade dos cidadãos, impedem o pleno desenvolvimento da pessoa humana e a efectiva participação de todos os trabalhadores na organização política, económica e social do País. Deste modo, os direitos fundamentais devem aplicar-se, também, nas relações entre particulares, designadamente contra os indivíduos que disponham de uma situação real de poder, como é o caso do empregador para com o trabalhador.

Salvo pequenos desvios e acréscimos face à Lei anterior, as duas Leis seguem o regime dos 8 horas de trabalho por dia e 48 horas por semana imposto pela convenção nº 1 da OIT sobre a duração do trabalho nos estabelecimentos industriais, de 1919. Idêntico regime, viria a ser fixado para a Convenção nº 30, sobre duração do trabalho no comércio e serviços.

Quanto ao descanso semanal, as duas Leis se equivalem no regime e as duas, aliás as três, contando com a primeira, inspiram-se na Convenção nº 14 da OIT sobre o descanso semanal nos estabelecimentos industriais, de 25 de Outubro de 1921.

A este respeito, como procuramos demonstrar, uma coisa é o que a Lei diz, por um lado, e a sua conformação com as Convenções da OIT. A outra, completamente diferente, é o seu cumprimento. Moçambique pode ser considerado um país formalmente quite com a OIT. Com efeito, a realidade pode expor a nu a desfasamento entre o que está na Lei o que acontece na



prática do dia-a-dia dos trabalhadores. O exemplo que trouxemos na análise desta questão, evidencia a violação das Convenções da OIT. A deficitária rede de transporte público de passageiros agrava o prolongamento da jornada efectiva de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos. As condições de segurança dos transportes são precárias e a utilização dos turnos de serviço não leva em conta, nalguns casos, aspectos de perigo que eles acarretam. Paradoxalmente, concluímos na discussão desta matéria, que a legislação colonial, ainda que mais formalmente do que factualmente, era mais protectora do trabalhador. Há um vazio legislativo nas três Leis de Trabalho da RM sobre o transporte dos trabalhadores, o que leva à arbitrariedade e práticas muito arriscadas levadas a cabo pelos transportadores, ante o olhar impávido e sereno de quem de direito. Esta omissão colide com algumas Convenções da OIT, nomeadamente com a Convenção nº 29, de 1930 sobre Trabalho Forçado. Também demonstramos que existem domínios de trabalho, de que a Polícia da República de Moçambique é exemplo, em que os limites da duração de trabalho estipulados pela Lei do Trabalho da RM e pelas Convenções da OIT não são respeitados, antes sendo violados por excesso. Este é mais um caso em que se pode afirmar que o Estado moçambicano se apresenta formalmente quite com as disposições e Convenções da OIT, mas que é, simultânea e praticamente violador daqueles mesmos limites, que ele próprio assumiu e determinou.

84. O legislador moçambicano aglutinou num único artigo e de forma sumária a previsão do trabalho por turnos, enquanto no direito comparado, de que se inspira aquele, divide esta matéria em três partes, designadamente, (Noção de trabalho por turnos), (Organização de turnos) e (Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho). Relevante se mostra este último número, que dá protecção especial aos trabalhadores que estão adstritos ao trabalho por turnos, dados os riscos daqui decorrentes, proporcionando-lhes um nível de protecção adicional e complementar, garantindo-lhes meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde compatíveis com a sua natureza e, para o cúmulo, consubstanciando em contra-ordenação grave a violação do acima disposto. O legislador moçambicano entendeu não incluir estes aspectos específicos, preferindo regulá-los nas disposições gerais.

85. Quanto à Remuneração, a Lei nova apresenta uma grande novidade:

- O Governo, ouvida a Comissão Consultiva de Trabalho, estabelece o salário ou os salários mínimos aplicáveis a grupos de trabalhadores por conta de outrem [...].

A menção da Comissão Consultiva do trabalho não aparece despropositada, como demonstramos. Ela é resultado da influência da OIT, nomeadamente da Convenção nº 144, de 27 de Junho de 1976, sobre consultas tripartidas relativas às normas internacionais do Trabalho.

Desta Convenção, nasceu o tripartismo em Moçambique. Mais, ela possibilitou que as políticas de salários e preços, emprego e formação profissional, de higiene e segurança no trabalho, protecção e segurança social, deixassem de ser monopólio do governo e passassem a contar com o contributo das estruturas governamentais e das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores.

O processo de fixação dos salários mínimos no nosso país, desde 2008, é feito em concretização daquela Convenção, como exaustivamente demonstramos.

Se, ao Estado moçambicano se podem apresentar críticas devido a práticas desconformes com a Lei e com as Convenções da OIT, como já aconteceu por algumas vezes ao longo do nosso trabalho, no domínio da CCT, de uma maneira geral, e da fixação dos salários mínimos, de um modo particular, Moçambique é um País formal e praticamente em coincidência de fase com a OIT, com processos e práticas a consolidarem-se de ano para ano.

86. Nas actuais circunstâncias jus laborais moçambicanas, o empregador pode diminuir a retribuição do trabalhador, em virtude da ausência de uma tutela específica neste domínio. O legislador, no direito comparado, para obviar este fenómeno, decidiu-se pela previsão do princípio da irredutibilidade da retribuição, no sentido de não poder ser diminuída a retribuição do trabalhador, nem por via de acordo, salvas raras excepções previstas na lei.

87. Nos termos do CC, ao credor é lícito ceder o crédito salarial a terceiros sem consentimento do devedor. No ordenamento jus-laboral moçambicano nada pode obstar à concretização desse poder. No direito comparado, faz-se a previsão da insusceptibilidade de cessão de créditos remuneratórios, como forma de limitar aquele poder concedido pelo CC ao credor. Todavia, o trabalhador, como credor, só pode ceder crédito à retribuição na parte em que o mesmo seja penhorável.

88. Para inibir a mora no cumprimento da obrigação de pagar a retribuição, o direito comparado consagra um regime específico a que apelida de defeitos gerais do incumprimento do contrato do trabalho. Assim, a parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à outra parte; o empregador que faltar culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias é obrigado a pagar os correspondentes juros de mora à taxa legal, ou à taxa superior estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo das partes; a falta de pagamento pontual da retribuição confere ao trabalhador a faculdade de suspender ou fazer cessar o contrato, nos termos previstos neste código. Sobre esta matéria, o legislador moçambicano continua a socorrer-se do direito privado geral.

89. Não temos na nossa Lei do Trabalho uma qualificação expressa do estatuto de que gozam os créditos do trabalhador, emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessão, o que se pode traduzir em postergação dos direitos do trabalhador, que decorrem da ausência dessa qualificação. Não é o que sucede no direito comparado, que arruma esta matéria do modo cirúrgico, de tal sorte que os créditos do trabalhador, emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessão, gozam dos seguintes privilégios creditórios: privilégio creditório geral e privilégio especial sobre bem imóvel do empregador no qual o trabalhador presta a sua actividade, respectivamente, fazendo-se a graduação pela seguinte ordem: o crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes de crédito referido no nº 1 do art. 747º, do CC; o crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes do crédito referido no art. 748º CC e do crédito relativo a contribuição para a segurança social.

90. Depois de termos passado um olhar ao regime remuneratório da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto à face da anterior, podemos concluir que, aqui também, não há como afirmar que estamos perante um corte de regime entre as duas Leis, sendo certo que os acréscimos da nova Lei, a que fizemos alusão, não alteram o regime da Lei anterior, bem pelo contrário, complementam-no ou integram-no. Esta conclusão é importante para o critério que temos vindo a usar, relativamente à influência da OIT. E sobre este aspecto, vale dizer que a influência mencionada a respeito das duas primeiras Leis do Trabalho de Moçambique, é a mesma que se expõe à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, designadamente a influência exercida pela Constituição da OIT, pela Convenção nº 95, de 8 de Junho de 1949, relativa à protecção do salário e pela Convenção nº 100, de 29 de Junho de 1951, sobre a igualdade de remuneração entre homem e mulher.

91. Das 5 Convenções sobre salários mínimos aprovadas pela OIT, até 1974, Portugal tinha ratificado apenas uma, a Convenção nº 26, de 1928, relativa aos métodos de fixação de salários mínimos, 31 anos depois da sua adopção pela OIT, em 1959. NA Conferência de 1928, Portugal foi eleito para a Comissão dos salários mínimos, composta por 14 membros, sendo um dos países mais votados, o que leva o Ministro de Portugal em Berna a solicitar ao Ministério dos Negócios Estrangeiros instruções urgentes. E as instruções deste último vão no sentido de a posição ser ãneutral na votação de salários de forma a não criar responsabilidade alguma para o governo português e de salvaguarda da õsituação da nossa economia. Esclarecedor é o parecer da Associação Industrial Portuguesa, emitido a 12 de Maio de 1928, sobre o projecto da Convenção sobre salários mínimos, como se deduz de alguns excertos desse parecer: ã [í ] Em princípio, a Associação Industrial Portuguesa considera perigosa toda a regulamentação de salários. O salário é sempre condicionado pela capacidade de lucro da indústria; pretender fixar-lhe um mínimo é correr um risco de impor à indústria um ónus possivelmente inoportável,

atrofiando-lhe o desenvolvimento e provocando talvez uma crise de desemprego mais grave do que o mal que se pretende corrigir. Mas, a ser necessária uma regulamentação, em casos sempre excepcionais, essa regulamentação deverá ter um carácter estritamente nacional. Qualquer intervenção internacional em matéria de salários pode ter as mais graves consequências para a nossa indústria e para a nossa economia [1]. Nota-se aqui como Portugal foi contornado e negando ao longo dos tempos a influência da OIT sobre o seu ordenamento jus-laboral.

92. O direito a férias anuais pagas consta do rol das reivindicações tradicionais dos trabalhadores ao longo dos tempos. Foi consagrado em termos genéricos senão há poucas décadas. Faz parte da previsão normativa de organismos internacionais. A DUDH integra-o no art 24º. O PIDESC incluiu-o no art. 7º. Já a OIT dedicou-lhe as Convenções nº 52 (1935) e nº 132 (1970).

93. A segurança e saúde no trabalho são alguns dos direitos constitucionais consagrados ao trabalhador.

A Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, nos princípios gerais, seguindo a mesma linha da anterior, acrescenta uma *nuance* que não pode passar despercebida e nem foi ignorada pelo nosso trabalho, o que se deve à sensibilização pela pandemia de HIV/SIDA e outras doenças endémicas ao Legislador, ao ponto de ter consignado esta realidade na Lei; com efeito, dentro dos limites da Lei, as empresas podem estabelecer políticas de prevenção e combate ao HIV/SIDA e outras doenças endémicas no local do trabalho, devendo respeitar, entre outros, o princípio do consentimento do trabalhador para o efeito de testes de seroprevalência.

Tal como citamos na discussão desta matéria, em 2007, segundo a Ronda de Vigilância Epidemiológica para o HIV, Moçambique possuía uma prevalência de 16% em adultos dos 15-49 anos. A prevalência na zona sul era de 21%, zona centro 18% e zona norte 9%. Os dados nacionais mais recentes mostram uma prevalência de HIV de 11.5% em adultos de 15-49 anos de idade em 2009, e uma variação regional persistente, com prevalência mais alta nas regiões Centro e Sul do País e uma prevalência mais baixa no Norte.

A regulação sobre o HIV no ordenamento jurídico moçambicano é, a par do Tripartismo no direito à remuneração e da organização do serviço de emprego, das matérias que encabeçam a lista da influência da OIT sobre o Direito do Trabalho em Moçambique depois da independência, como demonstramos.

A Conferência Geral da OIT publicou no ano de 2001 um importante relatório de Recomendações Práticas da OIT sobre HIV/SIDA e o Mundo de Trabalho. No ano seguinte, Moçambique publicou a sua primeira Lei neste domínio ó a Lei nº 5/2002, de 5 de Fevereiro (Lei de Protecção dos Trabalhadores Portadores de HIV/SIDA). Em 2007, a OIT publicou um

digesto de boas práticas Legislativas relativas ao HIV/SIDA em países africanos relacionados. Em 2009, uma nova Lei sobre HIV foi publicada em Moçambique ó a Lei nº 12/2009, de 12 de Março (Lei de defesa dos direitos e combate à discriminação e estigmatização das pessoas com HIV/SIDA).

Em 2010, a OIT produziu e publicou uma Recomendação sobre HIV e o SIDA e o mundo do trabalho, aprovada pela CIT na sua 99ª Sessão, em Genebra, 17 de Julho de 2010.

De harmonia com a Recomendação nº 200, de 18 de Junho de 2010, a representação da OIT em Moçambique, vem levando a efeito um vasto leque de programas, de que destacamos os apoios na elaboração e publicação de:

- Política de Combate ao HIV/SIDA no sector dos transportes e comunicações;
- Declaração de compromisso da Política do Ministério dos Transportes e Comunicações;
- *Corridor Economic Empowerment Project*;
- Empregos verdes e Decentes.

Moçambique está a preparar uma nova Lei sobre HIV/SIDA, com vista a adequar as duas Leis em vigor à realidade do país neste domínio. As associações dos empregadores e dos trabalhadores estão a debater a versão final da Lei, a fim de a submeter à AR.

94. Escolhemos a designação “Segurança e saúde no trabalho” em contraposição da designação legal: a nossa Lei do Trabalho fala de “Higiene, segurança e saúde dos trabalhadores” e de Higiene e segurança no trabalho. Ora, a Convenção da OIT, nº 155 (1981), que influenciou o mundo sobre esta matéria, designa-se Convenção relativa à segurança e saúde dos trabalhadores. A doutrina segue a linha da OIT.

Em relação à génese da segurança e saúde no trabalho, constata-se que, com a proliferação, sobretudo a partir da segunda metade do século XIX, da utilização de máquinas no processo produtivo, a sinistralidade laboral conheceu um aumento, ao que se acrescem as deficientes condições de segurança e de salubridade na maior parte das empresas. Pôs-se, pois, com acuidade o problema de protecção do trabalhador perante este tipo de eventos. O direito civil, através do instituto da responsabilidade civil, fundada na culpa, não oferecia respostas cabais a este problema, sobretudo porque na maior parte dos casos não era possível demonstrar a culpa do empregador ou a violação de qualquer regra legal. A superação deste problema passou pela aprovação, em primeiro lugar na Alemanha em 1884, de regras legais instituindo uma responsabilidade civil objectiva, com fundamento no risco. Em Portugal, a primeira intervenção legal nesta matéria surgiu com a Lei nº 83, de 24 de Julho de 1913, seguindo-se legislação mais aperfeiçoada do período corporativo.

A segurança e saúde no trabalho, nos últimos anos, tem conhecido uma enorme expansão. Nesta evolução pesou significativamente a aprovação de diversos instrumentos de Direito

Internacional, de que podemos destacar a Convenção nº 155 (1981), relativa à segurança e saúde dos trabalhadores, da OIT. Neste domínio, a doutrina portuguesa reconhece expressamente a influência da OIT.

A segurança e saúde no trabalho está ligada à dos acidentes de trabalho e doenças profissionais e desenvolve-se numa ideia não reactiva e antecipatória, de modo a não se limitar a mitigar, mas a evitar os riscos próprios do trabalho. A prevenção de acidentes de trabalho constitui um dever humanitário e apresenta vantagens económicas para a empresa e respectiva seguradora - com base na máxima «mais vale prevenir do que remediar» - bem como para a comunidade em geral.

95. As férias devem ser analisadas e entendidas sob dois ângulos; primeiro: constituem um período de restauração e recuperação do trabalhador, o que em linguagem comum pode ser simplesmente dito como o momento em que o trabalhador *õ*recarrega as suas baterias<sup>õ</sup>. Segundo: elas são momento da autodisponibilidade do trabalhador-pessoa-cidadão; o direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural, daí que, na actualidade, o direito a férias periódicas pagas não suscita contestação. No direito comparado, a importância deste direito foi suficiente para justificar o seu enquadramento constitucional. Em Moçambique, este importante direito está estatuído na Lei do trabalho.

96. Mais do que como um simples período de não trabalho, as férias devem ser encaradas como um factor de equilíbrio bio psíquico do trabalhador, implicando um corte com o dia-a-dia do trabalho e não trabalho, o que acarreta, com toda a probabilidade, um acréscimo de despesas para o orçamento do trabalhador e respectiva família (viagens, acomodação, alimentação, etc.). Em ordem a possibilitar que o trabalhador enfrente este previsível aumento de gastos, o trabalhador, em outros ordenamentos jurídicos tem, para além das férias anuais pagas, direito a auferir um *õsubsídio de férias.õ*

97. Salvo pequenas e pontuais alterações quanto aos dias de férias a que os trabalhadores têm direito em cada ano civil, o regime de férias da nova Lei continua o mesmo desde a primeira Lei de trabalho. Os trabalhadores continuam gozando férias remuneradas e este direito é irrenunciável e em nenhum caso lhes pode ser negado. Como demonstramos em sede da análise das duas primeiras Leis, este direito resulta do disposto na Convenção nº 52, de 24 de Junho de 1936 da OIT, também designada por Convenção sobre as férias pagas, e na Convenção nº 132 (1970), sobre férias anuais pagas.

98. Como ficou demonstrado, em matéria de segurança e saúde no trabalho, os regimes das duas Leis se equivalem, mesmo reconhecendo, como também foi demonstrado, que a Lei vigente é mais protectora do trabalhador, sendo que em matéria de VIH/SIDA ela é mais interventiva e consentânea com a realidade que regula e é influenciada pelas Convenções nºs 17 e 18 de OIT, sobre indemnização por acidentes de trabalho e por doenças profissionais, respectivamente.

99. As sociedades, desde sempre, enfrentaram riscos e tiveram que conviver com eles, procurando atenuar o seu impacto. Apontam-se, por exemplo, os riscos de doenças, de acidentes, de desemprego que leva à perda de rendimentos. Uma das formas que as sociedades encontraram para lidar com estes riscos foi a protecção social, que foi evoluindo ao longo dos tempos.

O nosso sistema de Segurança Social cobre situações de doença, invalidez, reforma por velhice ou por tempo de serviço e situações de responsabilidade familiar, deixando de lado situações de desemprego, ao contrário do que sucede no direito comparado, o qual salvaguarda estas últimas. Com efeito, no Direito Comparado, a Segurança Social protege a situação de desemprego involuntário, desde que preenchidos determinados requisitos, previstos na lei. O direito à segurança social é um direito constitucional. Não deixou de ressaltar à vista o facto de a Lei do Trabalho nº 8/98, de 20 de Julho ter dedicado à segurança social onze artigos e a nova apenas três. O conteúdo destes três artigos já integra o conteúdo da Lei anterior. No entanto a extensão mais ou menos longa ou curta dos preceitos na Lei do Trabalho não pode ser usada como argumento conducente à valoração qualitativa do regime mais ou menos protector dos trabalhadores em termos de segurança social. Não há aí relação de causa e efeito. E, de resto, o que o legislador de 2007 fez, foi remeter a matéria de segurança para Legislação específica.

Meses antes da publicação desta Lei do Trabalho, foi publicada uma Lei definindo as bases em que assenta a protecção social e organizando o respectivo sistema - a Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro. Meses depois da entrada em vigor da nova Lei do Trabalho, entrou em vigor o Regulamento de Segurança Social Obrigatória, aprovado pelo Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro.

Dois anos depois, entra em vigor o Regulamento de Articulação do Sistema de Segurança Social Obrigatória de trabalhadores por conta de outrem e por contra própria com o dos funcionários do Estado, o dos trabalhadores do Banco de Moçambique e outros sistemas legalmente constituídos, aprovado pelo Decreto nº 49/2009, de 11 de Setembro.

A diferença entre a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto e a Lei nº 8/98, de 20 de Julho, reside no facto desta última, ela própria, conter preceitos que regulam matérias de Segurança Social. Ao invés, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto limita-se a remeter para a legislação adjectiva a regulamentação da sua previsão em matéria de segurança social e fá-lo com um alcance pleno, ou pelo menos mais amplo, relativamente às Convenções da OIT.

Como dissemos durante a análise da primeira Lei do Trabalho e nas conclusões sobre a segurança social, o nosso país, mesmo que reconheçamos que produziu uma vasta Legislação sobre segurança social, não ratificou, todavia, nenhum instrumento normativo da OIT a este respeito, limitando-se a corporizar formalmente o conteúdo de parte significativa das suas disposições, subtraindo aquelas que achou inoportunas e precoces para a sua realidade, como é o caso das prestações de desemprego e das famílias. A nosso ver, o factor financeiro terá pesado para inércia do Legislador moçambicano. Da análise que fizemos dos actos preparatórios para a ratificação de algumas Convenções pelas Comissões especializadas da Assembleia da República, a motivação financeira possui um peso ponderado para a Assembleia da República ratificar ou não uma Convenção. É nisto que se resume a influência da OIT sobre o Direito do Trabalho moçambicano contemporâneo em matéria de segurança social.

100. A Lei nº 8/98, de 20 de Julho, havia dedicado, no capítulo das *Relações Individuais de Trabalho*, uma secção exclusiva para as *Condições particulares de trabalho*. O legislador da Lei de 2007 decidiu-se pela inclusão simples das condições particulares de trabalho na secção relativa aos sujeitos da relação individual do trabalho, sem mais qualificativo, exceptuando a protecção da maternidade e da paternidade e os direitos especiais da mulher trabalhadora, que foram posicionados e regulados no capítulo das *Disposições Gerais*, conferindo-lhes maior relevo e peso à face da Lei anterior.

Consequentemente, os princípios gerais previstos sobre esta matéria, na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, sobre a mulher trabalhadora, jovens e pessoas deficientes, não tem preceito paralelo ou equivalente na nova Lei.

A previsão na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, de protecção da maternidade e da paternidade, está toda integrada na nova Lei, sendo certo que esta vai muito mais para além dos limites do âmbito subjectivo da primeira, abrangendo ambos os progenitores ó mãe e pai e tutores, no leque da protecção da maternidade e até da paternidade.

101. Os direitos especiais da mulher trabalhadora previstos na Lei nova são *ipso verbis* os mesmos da anterior. A Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto não inclui o conteúdo da dignidade da mulher trabalhadora previsto na Lei anterior, mas, por contraposição, traz uma novidade sobre o cômputo da licença por maternidade e até por paternidade:

- A mulher trabalhadora tem direito, além das férias normais, a uma licença por maternidade de 60 dias consecutivos, a qual pode ter início 20 dias antes da data provável do parto, podendo o seu gozo ser consecutivo.
- A licença de 60 dias, referida no número anterior, aplica-se também aos casos de parto a termo ou prematuro, independentemente de ter sido um nado vivo ou um nado morto.



- Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício da actividade, a trabalhadora goza do direito à licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade, prevista no nº 1 deste preceito.

- Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, mediante comunicação da trabalhadora ao empregador, pelo tempo de duração do internamento.

- O pai tem direito a uma licença por paternidade de 1 dia, de 2 em 2 anos, que deve ser gozada no dia imediatamente a seguir ao parto.

- O trabalhador que pretenda gozar a licença por paternidade deve informar, por escrito, ao empregador, prévia ou posteriormente ao parto.

102. Se a Lei nº 8/98, de 20 de Julho já significou um avanço em relação à Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, por estender a protecção, para além da mãe, ao pai e aos tutores, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, acto contínuo, significa outro avanço em relação à anterior, já que, como vimos, o pai, também tem direito a uma licença por paternidade. Quanto à mãe, os seus direitos saem mais reforçados nesta Lei.

Em relação ao trabalhador portador de deficiência, a nova Lei usa a expressão «portador de deficiência» no lugar da expressão «pessoas deficientes» usada pela Lei anterior. A nova Lei é mais consentânea com a realidade da doutrina e até das organizações internacionais, que usam a expressão «trabalhador portador de deficiência».

Se a diferença está na forma, o mesmo não se diga do conteúdo, que é o mesmo nas duas Leis sobre o trabalhador portador de deficiência.

Esta conclusão tem o efeito prático de valer para a nova Lei a influência da OIT exercida sobre a anterior; Um dos mais importantes passos para a tutela dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, foi dado com uma Recomendação nº 99 da OIT (1955), sobre a deficiência e depois a Convenção nº 111 (1958) da OIT, sobre a não discriminação no emprego e na profissão. E neste plano os objectivos são os mesmos de promoção do emprego e de garantia de igualdade de oportunidades e de tratamento no plano laboral e que inspiram ainda a Convenção nº 159 (1983), sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência e a Convenção sobre os direitos das pessoas portadoras de deficiência, adoptada na Assembleia Geral da ONU a 30 de Março de 2007 e o respectivo protocolo adicional.

A respeito da Convenção nº 111, registamos no corpo do presente trabalho um aspecto curioso. As Convenções nº 100 (1951), sobre igualdade de remuneração, e nº 111 (1958), sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, foram ambas ratificadas por Portugal, a

primeira em 1967, dezasseis anos depois da sua adopção e a segunda em 1959, cerca de um ano depois de ter sido adoptada pela OIT. A celeridade da adopção da Convenção nº 111 não pode e não deve ser dissociada do facto de contemplar a proibição da discriminação fundada em questões raciais e do contexto histórico que então se vivia em matéria colonial. Aderir a mais uma Convenção, do alcance da Convenção nº 111, e com isso colher dividendos junto da OIT e dos outros fóruns internacionais, terá sido o motor deste processo, extraordinariamente rápido face à prática habitual.

103. Ainda no plano internacional, destaque vai para a Convenção nº 182 da OIT (1999), aplicável a todos os menores de 18 anos, que classifica como piores formas de trabalho infantil: o trabalho escravo ou semiescravo (em condição análoga à da escravidão); o trabalho decorrente da venda e tráfico de menores; a escravidão por dívida; o uso de crianças ou adolescentes em conflitos armados; a prostituição e a pornografia de menores; o uso de menores para actividades ilícitas, tais como a produção e o tráfico de drogas; e o trabalho que possa prejudicar a saúde, segurança ou moralidade do menor.

104. A Lei nova fixa em 15 anos, via de regra, a idade mínima para admissão ao trabalho, mediante autorização do representante legal do menor. Esta regra conhece uma excepção: por diploma específico, o Conselho de Ministros pode definir a natureza e condições em que, excepcionalmente, a prestação de trabalho pode ser realizada por menores de idade compreendida entre doze e quinze anos. Convirá dizer que, como o Conselho de Ministros ainda não fixou essa excepção, o regime regra não pode ser derogado. Quinze anos, é a idade mínima de admissão ao emprego na República de Moçambique.

105. No direito comparado, a licença concedida à mulher trabalhadora, que pode ser desfrutada pelo pai, é de cento e vinte ou cento e cinquenta dias consecutivos depois do parto, podendo a mãe desfrutar de trinta dias antes do parto e lhe serem acrescidos trinta dias. O pai, para além de ter direito à licença de parental idade já mencionada, tem obrigatoriamente de gozar uma licença de dez dias úteis por ocasião do nascimento de um filho.

106. O nosso país foi influenciado pela Convenção nº 182, de 17 de Junho de 1999, relativa à interdição das piores formas de trabalho das crianças e à acção imediata com vista à sua eliminação. O conteúdo desta Convenção foi integrado na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, mesmo sem ter sido ratificada, como, aliás, sucede com muitas outras Convenções.

A influência internacional, protectora da criança, é vasta, como vimos na análise da primeira Lei do Trabalho e, toda ela, a seu tempo, causou influência na normação do trabalho dos menores em Moçambique.

107. Em matéria de Sindicatos e Associações de Trabalhadores e Empregadores, não temos grandes novidades na Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, relativamente à Lei nº 8/98, de 20 de Julho, mantendo-se o mesmo regime jurídico. Contudo, algumas disposições merecem algum destaque:

a) Com o princípio da autonomia e independência, a Lei nova concretiza o conteúdo da liberdade de associação profissional e sindical da CRM de 2004;

b) A nova Lei do Trabalho comporta algumas limitações ao princípio da liberdade de adesão:

- Na empresa só pode existir um único Comité Sindical;
- Se os trabalhadores da empresa estiverem filiados em diferentes sindicatos, o Comité sindical deve ser constituído segundo critérios de representação proporcional, a regular em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho;
- O reconhecimento da personalidade jurídica das associações sindicais e dos trabalhadores é normativo. No entanto, a Lei nova fixa condições e procedimentos de registo, o que não acontecia com a Lei anterior;
- Imposição de órgãos e identificação dos seus titulares na Assembleia-geral, na direcção e no órgão fiscal; também se impõe a criação da Assembleia constituinte;
- Quanto às estruturas representativas dos trabalhadores, a Lei nova destaca-se da anterior por prever a figura do delegado sindical, órgão representativo dos trabalhadores nas pequenas empresas;
- Enquanto a Lei anterior fala apenas das atribuições do comité sindical e sua constituição, a Lei nova comporta as competências do comité sindical e sua constituição, atribuições da união, atribuições da federação e atribuições da confederação.

108. Como foi possível observar, em matéria de sindicatos e associações de trabalhadores e de empregadores, o regime da Lei nº 8/98, de 20 de Julho não foi rompido pela Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, antes continuando-o, com evolução e *nuances* que o consolidam. Segue-se que a influência exercida pela OIT sobre as duas primeiras Leis do trabalho é a mesma que foi exercida sobre a nova.

109. O regime da negociação colectiva da nova Lei do trabalho é o mesmo da segunda, com as necessárias adaptações. Com efeito, tal como acontece com outros institutos, aqui também temos *nuances*:

- Os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho, devem regular os mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos individuais ou colectivos de trabalho;
- Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho devem indicar os órgãos ou associações sindicais e de empregadores por eles abrangidos;
- A nova Lei fixa uma importante inovação relativamente ao silêncio de Administração Pública face ao depósito dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. Com efeito, se, nos quinze dias subsequentes ao depósito do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, o órgão de administração do trabalho não se pronunciar, por escrito, em, contrário, o mesmo é considerado aceite e torna-se eficaz.

110. Do exposto na nossa discussão, resultou provado que Moçambique, em matéria de Negociação Colectiva e Greve, é um país formalmente legal, em parte, e praticamente desconforme com as Convenções da OIT, também em parte. Só em relação aos trabalhadores sujeitos à Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto é que o país está quite com as Convenções da OIT. Relativamente aos Funcionários do Estado, Moçambique situa-se numa posição de violação de uma liberdade fundamental e de um direito constitucional aos trabalhadores da função pública, na medida em que a estes é denegada a liberdade de se organizarem em associações ou sindicato da função pública e, não tendo sindicato, também lhes é denegado o seu direito constitucional à greve. Dito de uma forma resumida, aos trabalhadores moçambicanos da função pública vem sendo violada a sua liberdade fundamental de associação profissional e sindical e vem sendo recusado o direito, constitucionalmente consagrado, à greve.

Ciente deste facto, a OIT vem persuadindo, como foi demonstrado, o Estado Moçambicano a suprir esta inconstitucionalidade e a proporcionar a liberdade de associação e o direito à greve aos funcionários públicos. Por sua vez, o Estado Moçambicano, ciente desta omissão, está praticando actos no sentido de prover aos funcionários públicos com uma Lei de Sindicalização da Função Pública, cujo Projecto de Lei já foi submetido aos órgãos competentes para tramitação, com vista à sua adopção no ordenamento jurídico moçambicano. Podemos afirmar que temos aqui outro traço de topo da influência exercida pela OIT sobre o Direito do Trabalho moçambicano.

111. A Secção III do Capítulo, do CTP, que tem a epígrafe de «estrutura de representação colectiva dos trabalhadores», que cura conjuntamente das associações sindicais e das associações dos empregadores, parece ter adoptado o modelo da OIT, que costuma tratar paralelamente as matérias das associações sindicais e das dos empregadores. Temos aqui mais um traço de reconhecimento expresso da influência exercida pela OIT sobre o Direito do Trabalho Português. E debalde será não reconhecer, ou tentar ignorar, que legislador moçambicano não fugiu ao modelo da OIT, que é exactamente o mesmo. Na nossa Lei do Trabalho, as disposições sobre as associações sindicais e as associações dos empregadores são tratadas paralelamente.

112. O sindicalismo moçambicano foi, até antes da Constituição de 1990, tendencialmente revolucionário. Com a entrada em vigor da CRM 2004, e com ele a economia de mercado, o sindicalismo moçambicano realinou-se à nova realidade e passou a ser tendencialmente reformista.

113. A vocação do sindicato não é apenas associativa, no aspecto representativo; a todos os níveis, uma das suas atribuições é a representação dos interesses dos trabalhadores na defesa dos seus interesses e não apenas dos seus associados. Basta dizer que, quando o Comité Sindical celebra um Acordo de Empresa com a entidade patronal, fá-lo em nome dos trabalhadores da empresa e não apenas em nome dos seus associados. O acordo sobre o salário estipulado na empresa, não irá beneficiar apenas, e em concreto, aos associados, aqueles que descontam para as quotas sindicais, mas a todos os trabalhadores da empresa, mesmo os não filiados.

114. A liberdade sindical constitui um princípio fundamental do associativismo dos trabalhadores e uma condição essencial para a defesa dos seus direitos; ela consubstancia expressão normativa internacional das Convenções da OIT n.ºs 87 (1948), sobre liberdade sindical e protecção do direito sindical, e 98 (1949), sobre direito de organização e de negociação colectiva, ratificadas por Portugal e também por Moçambique, fazendo parte neste último caso, nomeadamente, dos conteúdos do art. 86º da CRM e dos arts. 141º, 142º e 143º da Lei do Trabalho (Direito de organização e auto-regulação, Protecção da liberdade sindical e liberdade de adesão).

115. Os sindicatos têm tido um papel relevante no direito do trabalho, mormente se levarmos em linha de conta o impacto que as lutas sociais que desencadearam tiveram nas modificações neste ramo de direito, designadamente no que tange às melhorias registadas nas condições de trabalho. Historicamente, os sindicatos surgem como meio de organização e condução de lutas contra os empregadores. Não é o que sucede hoje. Com efeito, a doutrina entende-os contemporaneamente como condição de garantia da unidade e defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores. O papel primordial dos sindicatos tem sido o de solucionar os conflitos por via da intervenção colectiva, em razão da pressão exercida.

116. As associações sindicais, no caso moçambicano, jogam um papel muito activo e importante e mantém uma grande influência no que respeita às decisões políticas a nível socioeconómico. Basta dizer que elas participam na elaboração da legislação laboral, dando

pareceres e discutindo os anteprojectos de leis. Participam ainda na concertação social. Como demonstramos, fazem parte integrante da Comissão Consultiva do Trabalho, discutindo com os parceiros sociais na fixação do salário mínimo, em cada ano. Participam na gestão das unidades do Instituto Nacional de Segurança Social (neste presente momento, o Presidente do Conselho de Administração do INSS é um membro sénior da maior Confederação Sindical de Moçambique (OTM ó Organização dos Trabalhadores de Moçambique). Assessoram o governo e outros organismos do Estado em várias áreas sociais, tal como a Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA). Como já tivemos a oportunidade de dizer, no início do nosso trabalho, as associações sindicais fazem parte da equipa que representa Moçambique na Conferência Geral da OIT. Em suma, são vários os papéis desempenhados pela associações sindicais em Moçambique e com um relevo cada vez maior.

117. As associações de empregadores podem celebrar convenções colectivas de trabalho. Mas, ao contrário das associações sindicais, as associações patronais, bem como os empregadores individuais, não lhes assiste o direito à greve, ou seja, não lhes é permitido usar a arma contraposta à greve, o *lock-out*; este, deverá ser entendido como um processo de pressão em conflito colectivo de trabalho e não uma simples decisão de encerramento com objectivos económicos.

118. A Lei anterior indicava a mediação e a arbitragem como os dois meios extrajudiciais de resolução de conflitos emergentes da celebração ou revisão de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. A Lei nova acrescenta um terceiro ó a conciliação -, ao mesmo tempo que fixa que a criação e funcionamento dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem é regulada por legislação específica.

119. A Lei nova impõe a obrigatoriedade da mediação de todos os conflitos, antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais do trabalho; esta imposição é, como ficou demonstrado, inconstitucional, na medida em que a Constituição prescreve o direito de recorrer aos tribunais contra actos que violem os direitos e interesses dos cidadãos, para apresentar petições, queixas e reclamações, sem nenhuma limitação.

- Na Lei nº 8/98, de 20 de Julho, a decisão não era da COMAL, ouvido o Ministro que tutela a área do trabalho, mas do Ministério do Trabalho, ouvidos os Ministros de tutela. Com a nova Lei passou a ser ao contrário;
- Finalmente, temos uma novidade de grande impacto.

a) A decisão arbitral proferida ao abrigo da Lei é vinculativa e deve respeitar a legislação em vigor, e ser depositada de acordo com o regulamento dos centros de mediação e arbitragem laboral;

b) A decisão arbitral produz os mesmos efeitos de uma sentença proferida pelos órgãos do poder judicial e constitui título executivo.

- A propósito da mediação e arbitragem laboral, o Conselho de Ministros criou a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral e aprovou o respectivo regulamento, através do Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro.

120. Relativamente ao direito à greve, a primeira grande novidade da Lei nova é a retirada do preceito sobre a proibição às Forças Armadas e à Polícia do exercício da greve, que fazia parte da previsão da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, quanto a nós inconstitucional, como demonstramos; mas há mais *nuanças*:

- A Lei anterior rezava que os trabalhadores em greve eram representados pelo respectivo organismo sindical. A Lei nova dispõe no mesmo sentido, mas fixa um acréscimo:
- Os trabalhadores em greve são, para todos os efeitos, representados pelo respectivo organismo sindical ou por um ou mais trabalhadores eleitos pela assembleia-geral nos termos da Lei;
- As entidades referidas no ponto anterior podem delegar os seus poderes de representação;
- A Lei nova fixa os deveres das partes durante a greve;
- A Lei nova fixa ainda medidas excepcionais do empregador, que se destinam a mitigar os efeitos da greve;
- No rol das actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais e inadiáveis da sociedade, foi incluída a segurança privada. Esta actividade não estava catalogada na Lei anterior;
- A Lei nova confere às zonas francas o regime das greves nos serviços e actividades essenciais;
- A Lei anterior fixava um pré-aviso de greve de três dias à entidade empregadora e ao órgão local da administração do trabalho. A nova estendeu esse prazo para mais dois dias;
- A nova Lei prevê a promoção de acções conciliatórias com vista a assistir as partes a chegar a acordo durante a greve, a todo o momento, situação que a Lei anterior não contemplava;
- Os efeitos da greve previstos na Lei nova, são os mesmos da Lei anterior, à excepção de mais dois que a Lei nova acrescenta:

a) A greve não faz suspender os direitos, deveres e garantias que não dependam ou impliquem a prestação efectiva de trabalho, nomeadamente a matéria de segurança social, as prestações devidas por acidentes ou doenças profissionais e o dever de lealdade;

b) Os efeitos suspensivos da greve também não se verificam em relação aos trabalhadores que se encontrem a prestar serviços mínimos.

- A Lei nova consagra o instituto de greve ilícita, fixando as consequências da sua consumação, o que não acontecia com a Lei anterior;
- O conteúdo da requisição civil é o mesmo nas duas Leis, só que a nova faz um acréscimo: O regime geral da requisição civil deve constar de legislação específica.
- Essa legislação ainda não foi produzida.
- O objectivo da requisição civil é o mesmo nas duas Leis. Porém a nova faz dois acréscimos:

a) à segurança privada;

b) à prestação de serviços previstos na Lei.

Como acabamos de ver, o regime da negociação colectiva e da greve da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto não rompe com o da Lei nº 8/98, de 20 de Julho, salvos alguns acréscimos e algumas diferenças de índole procedimental.

120. O processo privilegiado para resolver os conflitos colectivos de trabalho e para a regulamentação das condições de emprego é a negociação colectiva que, pela Convenção nº 98 (1949) da OIT (sobre direito de organização e de negociação colectiva) - ratificada por Moçambique -, deve ser encorajada pelos governos, sem perder o seu carácter voluntário. A OIT tem entendido que o direito de negociação colectiva é componente de liberdade sindical e que os governos não devem estabelecer retribuições nem intervir para que elas obedeçam à sua política económica. A concretização da liberdade sindical (de associação) está constitucionalmente consagrada no art. 86º da CRM.

121. Em Moçambique, o direito da negociação colectiva é consequência dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores constitucionalmente consagrados.

122. As negociações nem sempre resultam num acordo. Isto quer dizer que o conflito pode não ser resolvido pelo processo da negociação colectiva. Estes conflitos podem ser resolvidos por meios pacíficos: conciliação, mediação e arbitragem, previstos e regulados na Lei do Trabalho.



Do exposto acima, temos que concluir que vale para a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, todo o exercício que fizemos para demonstrar a influência de OIT sobre a negociação colectiva e a greve, face à Lei nº 8/98, de 20 de Julho.

123. A Lei do Trabalho estabelece um regime especial da greve nos chamados serviços e actividades essenciais. Assim, nos serviços e actividades que se destinem à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, os trabalhadores em greve são obrigados a assegurar, durante o período em que a greve durar, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades.

Como se pode constatar, o âmbito da greve nem sempre é pleno. Ele pode ceder naqueles casos em que está em causa a tutela do interesse geral da comunidade e de direitos fundamentais dos cidadãos, por exemplo, serviços médicos, hospitalares e medicamentosos, abastecimento de água, energia e combustíveis, correios e telecomunicações, serviços funerários, carga e descarga de animais e géneros alimentares deterioráveis, controlo do espaço aéreo e meteorológico, bombeiros, serviços de salubridade, segurança privada e, ainda, empresas públicas ou qualquer outra pessoa colectiva pública, a cujas relações de trabalho se aplique a Lei do Trabalho. Há que encontrar aqui meio-termo entre o exercício do direito fundamental à greve, por um lado, e o direito da comunidade de ver satisfeitas as suas necessidades essenciais, cuja concretização seria obstada pela greve. No fundo, o que o legislador fez foi sacrificar os interesses privados de um grupo de trabalhadores a favor das necessidades essenciais da sociedade.

124. A competência para a definição dos serviços mínimos, deve constar obrigatoriamente de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e, na falta deste, cabe ao órgão local do ministério que tutela a área de trabalho fazê-lo supletivamente, ouvidos o empregadores e o órgão sindical, por determinação da Lei do Trabalho.

Entretanto, os dirigentes sindicais não podem ser indicados para a prestação dos serviços mínimos. E faz todo o sentido. Quem ficaria a liderar e gerir os efeitos da greve?

125. A concretização das normas do trabalho nas empresas é feita pela entidade empregadora, detentora, dos poderes directivo, regulamentar e disciplinar. Os trabalhadores podem não estar em condições, consequentemente, de se opor ao mau ou incorrecto exercício da efectividade das normas do trabalho. Vigiar o patronato, nestas circunstâncias, torna-se um imperativo lógico e legal. Ora, essa função, na maioria dos países, é feita pelo governo, por intermédio da chamada Inspecção do Trabalho.

126. Quanto à Inspeção do Trabalho, as duas Leis prevêem o controle de Legalidade Laboral. A Lei nova integrou os quatro números da Lei anterior e possui um novo número por acréscimo:

- No exercício da sua actividade, a Inspeção do Trabalho deve privilegiar a educação dos empregadores e trabalhadores no cumprimento voluntário das normas laborais, sem prejuízo, quando necessário, da prevenção e repressão da sua violação.

A Lei nº 8/98, de 20 de Julho regula o sigilo profissional. A Lei nova acrescentou ao sigilo profissional a ética.

É vedado aos agentes da Inspeção do Trabalho, no exercício das suas funções ou por causa delas, a recepção de dádivas oferecidas pelos empregadores e trabalhadores.

A Lei anterior previa apenas o Auto da notícia. A Lei nova prevê o Auto de advertência, concretizando a sua função didáctica. Só depois, também, regula o Auto de notícia.

Na vigência da Lei nº 23/07, de 01 de Agosto, o Conselho de Ministros, através do Decreto nº 45/09, de 14 de Agosto, aprovou um novo Regulamento da Inspeção-Geral do Trabalho, e revogou o Decreto nº 32/89, de 8 de Novembro.

Quer a previsão na Lei do Trabalho de disposições reguladoras da acção inspectiva com vista ao controlo da legalidade laboral, quer a adopção de um sistema autónomo de Inspeção do Trabalho, pelo Decreto nº 45/2009, de 14 de Agosto, são consequência directa e necessária do disposto na Convenção nº 81, de 11 de Julho de 1947, também comumente designada por Convenção sobre a Inspeção do Trabalho.

127. O Estado moderno caracteriza-se pela sua intervenção, em maior ou menor grau, em matéria do trabalho. Moçambique não escapa à esta regra. O órgão governamental que superintende as questões laborais já se designou Secretaria do Estado do Trabalho, mas assumiu ao longo da maioria dos anos a designação de Ministério do Trabalho, à excepção do actual Governo, que tomou posse em Janeiro deste ano e que adoptou uma nova designação: Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, abreviadamente tratado por MITESS.

128. Sobre a organização do serviço de emprego e justiça laboral, vale para o período de vigência da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, tudo o que foi dito em relação às duas primeiras Leis do Trabalho, no que à influência da OIT tange.

No entanto, releva para o período de vigência da nova Lei do Trabalho a aprovação do Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro, pelo Conselho de Ministros, que cria a Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral (COMAL) e aprova o respectivo Regulamento. Será importante lembrar que a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto prevê a condução para a mediação de todos os conflitos, obrigatoriamente, antes de serem submetidos à arbitragem ou aos tribunais do trabalho e a criação e funcionamento dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem. Esta obrigatoriedade é inconstitucional, como vimos atrás.

129. Vamos recordar que dissemos em sede da caracterização da OIT que, na prossecução dos seus objectivos, a OIT desdobra a sua acção em quatro vertentes essenciais, que se complementam entre si:

- A elaboração de políticas e de programas internacionais que visam promover os Direitos fundamentais do Homem, a melhoria das condições de vida e de trabalho e o desenvolvimento das possibilidades de emprego;
- A elaboração de normas internacionais do trabalho que se destinam a orientar a acção nacional na aplicação desses princípios;
- A organização, no âmbito de uma política de paternidade, de um vasto programa de cooperação técnica internacional, definida e levada a cabo conjuntamente com os Estados Membros e que se destina a ajudar os países a pôr em prática essas políticas;
- A execução de programas de formação, de ensino, de pesquisa e de publicações que servem de apoio às outras formas de acção.

De entre estas quatro vertentes, tem sido, no entanto, a actividade normativa, fortificada por um sistema de controlo de aplicação das normas, a que mais tem influenciado a acção internacional dos domínios dos direitos fundamentais, da política social e do desenvolvimento.

Ao longo do nosso trabalho ficou evidente e patente como Moçambique se deixou e continua a deixar-se influenciar pela OIT. A acção normativa da OIT é, sem dúvida, a dimensão que mais fortemente tem exercido influência sobre o direito de trabalho moçambicano. Mesmo tendo ratificado apenas uma pequena parte das Convenções da OIT, a legislação laboral moçambicana tem absorvido muito do conteúdo da acção normativa daquela. No entanto, de uma forma integrada, as quatro dimensões têm exercido influência ao longo de todo o processo evolutivo do direito do trabalho moçambicano que vai desde os finais da Primeira Guerra Mundial até aos nossos dias.

130. A OIT desempenha um papel relevante na evolução do direito do trabalho em vários países da comunidade internacional e é pacífico reconhecermos como dado adquirido este facto. Um dos quatro objectivos que a OIT persegue é o objectivo económico, através do qual busca o nivelamento, tanto quanto possível dos custos e das medidas sociais, a fim de evitar concorrência entre os Estados. Um país que não protege adequadamente os seus trabalhadores tem um custo social menor; consequentemente, poderá oferecer os seus produtos no mercado externo a preços baixos; já os países que protegem os seus trabalhadores terão custos sociais maiores e, provavelmente, um produto com preço menos competitivo. Esta realidade funda-se em razões de ordem humanitária e de solidariedade no plano internacional, com dimensões de ordem económica, nomeadamente para mitigar e minimizar os efeitos da concorrência entre economias com condições de trabalho desumanas e espaços económicos onde são salvaguardados direitos essenciais dos trabalhadores. O seu papel, todavia, na ordem económica, não tem sido notório e isento, pois não conseguiu evitar que alguns Estados desenvolvessem a sua economia à custa de deficientes condições de trabalho, situação que tem contribuído para o designado *dumping* social, mediante o qual se transferem empresas para os países de economias emergentes, em que a mão-de-obra e as condições jus laborais, jus fiscais e o ambiente de trabalho são mais atractivos para os empresários. Estas situações, como realça o Professor Pedro Romano Martinez, colocam sérios entraves à concorrência internacional, levando a questionar a justificação da manutenção de algumas regras laborais, principalmente nos sistemas jurídicos mais proteccionistas.

Isto leva-nos, consequentemente, a questionar se não terá chegado o momento de serem revistas as incidências da OIT.

131. O conceito de Direito Colonial Internacional ou mesmo do Direito Internacional do Trabalho não é pacífico, até porque tem-se tentado criar ao longo dos tempos uma espécie de «Direito Internacional do Trabalho», nomeadamente através da OIT, com o fito de promover o trabalho digno à escala universal, algo que, com o fenómeno da globalização tem sido difícil.

## RECOMENDAÇÕES

---

1. Seria de desejar que o nosso legislador tivesse arrumado os institutos que enformam as secções de tempo de trabalho/tempo de descanso obedecendo primeiro à conceitualização criteriosa de cada instituto, o que evitaria o uso indistinto de conceitos e um entendimento exacto dos mesmos. A nossa Lei do trabalho trata do tempo de trabalho em contrapartida do tempo de repouso, sem contudo se referir ao segundo em termos técnicos rigorosos, tendo-o fixado apenas por ã interrupção da prestação do trabalho; a imprecisão técnico-conceitual é mais acentuada quando aquela mesma expressão é usada no art. 88º já para significar o período de descanso observado durante o período normal de trabalho e quando, diversamente, na mesma lei se usa a expressão ã intervalos de descanso, no art. 87º, nº 1, em detrimento da opção de ã interrupção de prestação de trabalho.

2. Entendendo o direito comparado que o trabalho do trabalhador nocturno é realizado em condições diferentes das normalmente oferecidas por uma jornada de trabalho que se realiza durante o dia de sol, procurou aquele proporcionar ao trabalhador algumas condições de protecção, desde exames de saúde gratuitos e sigilosos, avaliação dos riscos inerentes à actividade e protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho. Seria desejável que o legislador nacional dispusesse no mesmo sentido, até porque o trabalho nocturno em Moçambique não escapa a riscos que atentam contra a saúde física e mental do trabalhador, já para não falar dos riscos sociais que o trabalho nocturno acarreta.

3. Mais uma vez, o legislador moçambicano aglutinou num único artigo a previsão do trabalho por turnos, enquanto o direito comparado, de que se inspira aquele, dividiu esta matéria em três (Noção de trabalho por turnos), (Organização de turnos) e (Protecção em matéria de segurança e saúde no trabalho). Relevante se mostra este último número, que dá protecção especial aos trabalhadores que estão adstritos ao trabalho por turnos, dados os riscos daqui decorrentes, proporcionando-lhes um nível de protecção acima do normal, garantindo-lhes meios de protecção e prevenção em matéria de segurança e saúde compatíveis com a sua natureza e, para o cúmulo, consubstanciando em contra-ordenação grave a violação do acima disposto. O legislador moçambicano entendeu não incluir estes aspectos específicos, preferindo regulá-los nas disposições gerais. Seria de desejar que o legislador do trabalho moçambicano regulasse o trabalho nocturno com a mesma minúcia, por forma a proteger o trabalhador que executa o seu trabalho neste regime.

4. Enquanto o legislador moçambicano regula o contrato de trabalho a tempo parcial na Secção IX (Duração da prestação do trabalho), o legislador português fá-lo na Subsecção II, da Secção IX (Modalidades de contrato de trabalho), o que até faz sentido, dado que, até pela noção, estamos em face de mais um tipo contratual, do que propriamente a curar da duração da prestação do trabalho propriamente dita. Fazia mais sentido manter a arrumação da fonte por que foi inspirado este tipo contratual. Recomendamos, pois, que se agrupe todos os tipos contratuais na secção que cura das tipologias contratuais. O contrato de trabalho a tempo parcial está deslocado dos outros tipos contratuais.

5. A remuneração desempenha, indubitavelmente, uma função alimentar, como já foi há muito reconhecido pela OIT, da Convenção nº 95 (Protecção do salário), segundo a qual o salário deve ser protegido contra a penhora ou a cessão na medida considerada necessária para assegurar o sustento do trabalhador e da sua família. Não é por acaso que a CRM consagra dentro de si um dispositivo que tutela este importante direito do trabalhador. Com efeito, defende a CRM que todo o trabalhador tem direito à justa remuneração e, por isso mesmo constitui direito e dever de cada cidadão. Dever porque ele é fonte de subsistência da pessoa humana. A CRM limita-se a este dispositivo no tocante à tutela da remuneração. Já no direito português esta tutela constitucional é mais ampla. A CRP estabelece que incumbe ao Estado assegurar a retribuição a que os trabalhadores têm direito e que os salários gozam de garantias especiais. Seria de desejar que o nosso legislador constitucional tivesse agregado mais valor à tutela da remuneração.

6. Nas actuais circunstâncias jus laborais moçambicanas, o empregador pode diminuir a retribuição do trabalhador, em virtude da ausência de uma tutela específica neste domínio. No direito comparado, o legislador, para obviar este fenómeno, decidiu-se pela previsão do princípio da irredutibilidade da retribuição, no sentido de não poder ser diminuída a retribuição do trabalhador, nem por via de acordo, salva raras excepções previstas na lei. Seria desejável que o legislador moçambicano criasse uma tutela específica no sentido de se evitar a diminuição da retribuição do trabalhador, por via da previsão da irredutibilidade da retribuição.

7. Nos termos do CC, ao credor é lícito ceder o crédito salarial a terceiros sem consentimento do devedor. No ordenamento jurídico moçambicano nada pode obstar à concretização desse poder. Para obviar esta situação, seria de todo prudente que o legislador dispusesse no sentido de se fazer a previsão da insusceptibilidade de cessão de créditos remuneratórios, como forma de limitar aquele poder concedido pelo CC ao credor.

8. O legislador moçambicano é omissivo relativamente à matéria de compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador. No fundo, estaríamos em face de uma excepção ao princípio geral do direito civil, mas que só opera unilateralmente e na pendência do contrato de trabalho. Aconselha-se ao legislador laboral no sentido de, na pendência do contrato de trabalho, proibir o empregador de compensar a retribuição em dívida com créditos.

9. Para inibir a mora no cumprimento da obrigação de pagar a retribuição, como acontece no direito comparado, o legislador moçambicano deveria consagrar na Lei do Trabalho um regime específico de efeitos gerais do incumprimento do contrato do trabalho. Assim, a parte que faltasse culposamente ao cumprimento dos seus deveres, seria responsável pelo prejuízo causado à outra; o empregador que faltasse culposamente ao cumprimento de prestações pecuniárias, seria obrigado a pagar os correspondentes juros de mora à taxa legal, ou à taxa superior estabelecida em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou acordo das partes; a falta de pagamento pontual da retribuição, conferiria ao trabalhador a faculdade de suspender ou fazer cessar o contrato.

10. Não temos na nossa Lei do Trabalho uma qualificação expressa do estatuto de que gozam os créditos do trabalhador, emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessão, o que se pode traduzir em postergação dos direitos do trabalhador, que decorrem da ausência dessa qualificação. Não é o que sucede com o legislador comparado, que arruma esta matéria do modo cirúrgico, de tal sorte que, os créditos do trabalhador, emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessão, gozam dos seguintes privilégios creditórios: privilégio creditório geral e privilégio especial sobre bem imóvel do empregador no qual o trabalhador presta a sua actividade, respectivamente, fazendo-se a graduação pela seguinte ordem: o crédito com privilégio mobiliário geral é graduado antes de crédito referido no nº 1 do art. 747º, do CC; o crédito com privilégio imobiliário especial é graduado antes de crédito referido no art. 748º CC e de crédito relativo a contribuição para a segurança social. Seria desejável que o legislador ordinário moçambicano dispusesse neste espírito.

11. Usamos no nosso trabalho a designação "Segurança e saúde no trabalho" em contraposição da designação legal: a nossa Lei do Trabalho fala de "Higiene, segurança e saúde dos trabalhadores" e de "Higiene e segurança no trabalho". Ora, a Convenção da OIT, nº 155 (1981), que influenciou o mundo sobre esta matéria, designa-se Convenção relativa à segurança e saúde dos trabalhadores. A doutrina segue a linha da OIT. Ora, para alinhar o nosso ordenamento jus laboral com a tendência doutrinal, por um lado, e com as Convenções da OIT, por outro, fica aqui a sugestão do emprego da expressão "Segurança e saúde no trabalho".

12. Mais do que como um simples período de não trabalho, as férias devem ser encaradas como um factor de equilíbrio bio psíquico do trabalhador, implicando um corte com o dia-a-dia do trabalho e não trabalho, o que acarreta, com toda a probabilidade, um acréscimo de despesas para o orçamento do trabalhador e respectiva família (viagens, acomodação, alimentação, etc.). Em ordem a possibilitar que o trabalhador enfrente este previsível aumento de gastos, o trabalhador em outros ordenamentos jurídicos tem, para além das férias anuais pagas, direito a auferir um subsídio de férias. Seria desejável que o legislador jus laboral moçambicano integrasse no seu acervo esta fórmula legislativa.

13. No direito comparado, a protecção no desemprego efectua-se através de prestações pecuniárias mensais, designadas por subsídio de desemprego ou subsídio social de desemprego. Em Moçambique, a situação do desemprego não é protegida. Seria de desejar que Moçambique, no futuro, adoptasse esta cobertura, dadas as similitudes e as razões sociais e económicas que lhe subjazem, que, no caso vertente, não fogem à realidade protegida no direito comparado.

14. Seria de desejar que a licença de parental idade fosse introduzida entre nós, por forma a acautelar os superiores interesses dos filhos e da família, deixando ao arbítrio de ambos os pais a melhor forma de fazer uso do crédito do tempo concedido para exercer os cuidados do novo membro da família.

15. A nossa Lei do Trabalho fixa a previsão do *lock-out*, mas sem uma estatuição específica. Mais, nem se quer fixa o alcance do conceito do *lock-out*, o que pode resvalar em arbitrariedades. Seria desejável que futuramente o legislador ordinário fixasse o conceito do *lock-out* e estatuisse no sentido de fixar a consequência da sua violação.

16. Como foi dito, aos trabalhadores moçambicanos da função pública vem sendo violada a sua liberdade fundamental de associação profissional e sindical e vem sendo recusado o direito, constitucionalmente consagrado, à greve. O Estado Moçambicano, ciente desta omissão, está praticando actos no sentido de prover aos funcionários públicos com uma Lei de Sindicalização da Função Pública, cujo Projecto de Lei foi já submetido aos órgãos competentes para tramitação, com vista à sua adopção no ordenamento jurídico moçambicano. Destarte, fica aqui a recomendação no sentido de se conferir celeridade a este processo, não só para a instauração daquela liberdade fundamental dos trabalhadores, como também para alinhar Moçambique com a OIT.



17. Fixa a Convenção nº 87, de 9 de Julho 1948 (Convenção sobre a Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical) que a legislação nacional deve determinar o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas nesta Convenção. Assim, recomendamos a fixação deste âmbito, ao mesmo tempo que sugerimos que os funcionários públicos do quadro civil afectos às forças de defesa e segurança, sejam separados das forças armadas e policiais propriamente ditas, por forma a permitir que aqueles exerçam as liberdades e os direitos fundamentais que até aqui lhes são negados.

18. O transporte da maioria dos trabalhadores moçambicanos é feito sob aparente anarquia, com todos os riscos daí emergentes. Muito é o sangue derramado nas estradas moçambicanas por aqueles que, empoleirados em carrinhas ou camiões de carga, iam ao serviço ou voltavam dele. Não podíamos deixar de sugerir que o transporte dos trabalhadores tenha um quadro regulador, por forma a ser invertida a actual situação de anarquia e arbitrariedade que actualmente se vive.

19. Visto o caso concreto do Comando da Cidade de Maputo da PRM, que se pode estender a um domínio mais vasto das forças de defesa e segurança, sugerimos a instituição de horários e turnos de trabalho conformes com a legislação internacional e nacional. Afinal, não é o uniforme policial ou militar que transforma o polícia ou o soldado num *super-homem* (dotado de capacidade sobre-humana).

20. Ao Ministério do Trabalho, sugerimos maior rigor e pontualidade no cumprimento dos prazos e estipulações da OIT, mormente no concernente ao envio de ofícios emanados daquela organização, bem como no processo de adopção dos instrumentos daquela organização, por via da sua apresentação ao parlamento e sua respectiva motivação para a consequente homologação.

## BIBLIOGRAFIA USADA

- Abrantes, José João, (2005). *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora.
- Abrantes, José João, (2004). *Estudos sobre o Código do Trabalho*, Coimbra Editora.
- Alexandre, Valentim (1993). *Os sentidos do império: questão nacional e questão colonial na crise do Antigo Regime português*. Porto Afrontamento.
- Alvarenga, Rúbia (2007). *A Organização Internacional do Trabalho e a Protecção aos Direitos Humanos do Trabalhador*. Revista LTr. São Paulo. 71 (5).
- Amado, João Leal (2013). *Contrato de Trabalho*, 3ª Edição, Reimpressão, Coimbra Editora.
- Caetano, Marcelo (1948). *Portugal e o Direito Colonial internacional*. Lisboa.
- Cunha, Silva J. M. (1955). *O Trabalho indígena. Estudo do Direito Colonial*. Agência Geral das colónias. Divisão de Publicações e Biblioteca.
- Da Bandeira, Sá (1873). *O trabalho rural Africano e a Administração Colonial*. Lisboa.
- Da Silva, Cristina Nogueira (2009). *Conceitos oitocentistas de cidadania: liberalismo e igualdade. Análise Social*. Vol. XLIV (192), 533 -563. Lisboa.
- De Martens, Georg Friedrich (1841). *Nouveau recueil de traités*, Vol.IX.
- De Souza, Zoraide Amaral (2006). *A Organização Internacional do Trabalho-OIT*.
- Durand, Paul e R. Jassaund (1947). *Traité de Droit du travail*. Paris. Tomo I. Dalloz.
- Egídio, Baltazar Domingos (2011). *Manual de Processo Disciplinar*, Maputo, Escolar Editora.
- Ennes, António (1946). *Moçambique*. Edição da Agência Geral das Colónias, Lisboa
- Fauchille, Paul (1928). *Traité de Droit International Public*. Paris.
- Fauchille, Paul e Henry Bonfils (1921). *Traité de Droit International Public*. Paris. Rousseau & cie.
- Ghebali, Victor Yves , Ago, Roberto, & Valticos, Nicolas (1989). *The International Labour Organisation: A Case Study on the Evolution of UN Specialised Agencie*. Martinus Nijhoffs.
- Granjo, Paulo (2004). *Trabalhamos sobre um Barril de pólvora*. Imprensa de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Hodges, Jane (2007). *Digesto de boas práticas legislativas relativas ao HIV/SIDA em países africanos seleccionados*. Edição no 12, Organização Internacional do Trabalho, Genebra.

Jerónimo, Miguel Bandeira (2010). *Livros Brancos, Almas Negras*. A missão civilizadora do colonialismo português c.1870-1930. Lisboa. Imprensa de Ciências Sociais.

Lavradio, José de Almeida Correia de Sá Marques (1936). *A Abolição da Escravatura e a Ocupação do Ambriz*, Lisboa.

Mak, Daniella Nicole (2012). *Imperium in Imperio: The Mozambique Company and the making of The Indigenato and Chibalo*. Tese submetida como requisito parcial para obtenção de grau de Mestre em História Moderna e Contemporânea. Instituto Universitário de Lisboa.

Marques, João Pedro (1999). *Os Sons do Silêncio: o Portugal de Oitocentos e a Abolição do Tráfico de Escravos*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Marques, João Pedro (2008). *Sá da Bandeira e o fim da escravidão*. Victoria da moral, desforra do interesse. Lisboa. Imprensa de Ciências Sociais.

Martinez, Pedro Romano (2010). *Direito do Trabalho*. 5ª Edição. Almedina.

Mercier, René (1933). *Te travail obligatoire dans les colonies africaines*. Paris.

Ministério da Saúde de Moçambique (2010). *Inquérito Nacional de Prevalência, Riscos Comportamentais e Informação sobre HIV/SIDA (INSIDA)*. Inquérito Nacional de Prevalência, Riscos Comportamentais e Informação sobre o HIV/SIDA.

Nair, Arxcold D. Mc. (1937). *Les effects de la guerre sur les traités*. I, Vol.59. Recueil de Cours. Académic de Droit International.

Núñez, Renato Johnsson (2010). *Empregos Verdes e Decentes na Construção em Moçambique*, PNUD, OIT, M&M Graphics, Lda.

Pureza, José Manuel & Ferreira, António Casimiro (2001). *A teia global ó Movimentos sociais e instituições*. Porto. Edições Afrontamento.

Quintas, Paula e Hélder Quintas (2012). *Manual do Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*. 2ª Edição. Almedina.

Ramalho, Maria do Rosário Palma (2009). *Direito do Trabalho. Parte I e II*. Dogmática Geral. 2ª Edição. Almedina.

Rosas, Fernando e Maria Fernanda Rollo (2009). *História da Primeira República Portuguesa*. Lisboa. Tinta-da-China.

Sá da Bandeira, Marques (1840). *O tráfico da Escravatura e a Administração colonial*. Lisboa. Imprensa Nacional.

Sá da Bandeira, Marques (1873). *O trabalho rural africano e a administração colonial*. Lisboa. Imprensa Nacional.

Scelle, George (1930). *L'Organization Internationale du Travail et le B.I.T.* Paris.

Süssekind, Arnaldo (1983). *O direito internacional do trabalho*. Editora LTr.

Tomé, Semiramys Fernandes (2009). *A proteção do trabalho da mulher segundo o Direito Internacional do Trabalho*. (online). Publicado em <http://www.viajus.com.br>.

Da Camara, Pedro; Paulo Guerra & Joaquim Rodrigues (2010). *O Novo Humanator. Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*, 2ª Edição. Editora Leya.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo, P. Furtado Martins, A. Nunes de Carvalho, J. Vasconcelos, T. De Almeida (2011). *Manual Direito do Trabalho*. Babel.

## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

Almada, José de (1936). *Convenções Anglo-Alemãs relativas às colónias portuguesas*. Lisboa. Estado-maior do Exército.

Abrantes, José João (1995). *Direito do Trabalho: Ensaio*. Lisboa. Cosmos.

Abrantes, José João (2000). *Direito do Trabalho* (relatório). Coimbra. Coimbra Editora.

Adelino, Torres (1989). *Actas da 1.ª Reunião Internacional de História de África*. Relação Europa-África no 3.º Quartel do Século XIX. Lisboa.

Albuquerque, J. Mouzinho (1934). *Moçambique 1896 ó 1898*. Edição da Agência Geral das Colónias. Lisboa.

Alexandre, Valentim (1979). *Origens do colonialismo português moderno*. Lisboa. Sá da Costa Editora.

Alexandre, Valentim (1991). *Portugal e a Abolição dos escravos*. Análise Social. Lisboa.

Alexandre, Valentim (2000). *Velho Brasil, novas Áfricas, Portugal e o Império (1808-1975)*. Porto. Edições Afrontamento.

Alípio, Elsa Santos (2006). *Salazar e a Europa, História de adesão à EFTA (1956-1960)*. Lisboa. Livro Editora.

Almedina, Fortunato (1922). *História de Portugal*. Coimbra.

Amaral, Branca (1970). *O subsídio de férias. Os seus fundamentos e o seu regime*. Estudos Sociais e Corporativos. Ano IX, no 33.

Amaral, Branca (1973). *Do subsídio de férias. Estudos Sociais e Corporativos*. Ano IX, no 33.

Andrade, M. A. D. (1992). *Teoria da Relação Jurídica*. Volumes I & II. Coimbra.

Anónimo (1880). *Apontamentos para a história da abolição da escravidão nas colónias portuguesas*. Tipografia do Jornal do Comercio. Lisboa.

Antunes, José Engrácia (2009). *Direito dos Contratos Comerciais*. Almedina.

Antunes, José Freire (1985). *Cartas particulares a Marcello Caetano*. Lisboa. Publicações Dom Quixote.

Antunes, José Freire (1994). *Salazar e Caetano, cartas secretas 1932-1968*. Difusão Cultural. Lisboa.

Ascensão, J.O. (1980). *O Direito Introdução e Teoria Geral*. 2ª Edição. Lisboa .

Bettencourt, José Tristão (1945). *Relatório do Governador-Geral de Moçambique*. Relatórios sobre Moçambique. Período de 20 de Março de 1940 a 31 de Dezembro de 1942. Lisboa.

Caetano, Marcelo (1957). *A Constituição de 1933 ó Estudo de Direito Político*. Coimbra Editora.

Caetano, Marcelo (1970). *Estado Social ó discursos proferidos pelo Presidente do Conselho Marcelo Caetano Marcelo*. Secretaria do Estado da Informação e Turismo. Lisboa.

Caetano, Marcelo (1984). *Portugal e o Direito Colonial Internacional*. Estudos de Direito Administrativo e Colonial.

Carbonnier, Jean (1979). *Sociologia Jurídica*. Coimbra. Livraria Almedina.

Carbonnier, Jean (1988). *Flexible droit*. Paris. Librairie Générale de Droit et de Jurisdeprudence.

Castro, José Borges Ferreira (1856). *Colecção dos tratados, convenções, contratos e actos públicos celebrados entre a Coroa de Portugal e as mais potências desde 1640 até ao presente*. Imprensa Nacional.

Chorão, M. B. (1989). *Introdução ao Direito*. Coimbra.

Cordeiro, A. M. (1988). *Teoria Geral do Direito Civil*. 1º Volume. Lisboa.

Costa, J. M (1958). *Capitalismo, Socialismo e Corporativismo*. Lisboa. Fundação para a Alegria do Trabalho.

Cox, Robert W., Jacobson, Harold Karan e Gerard Curzon (1973). *The anatomy of influence: decision making in international organization*. Cambridge Univ Press.

Cruz, Manuel Braga Da (1982). *Notas para uma Caracterização Política do Salazarismo*. Análise Social. Vol. XVIII.

Cruz, Rodolfo Menderico Costa (2010). *Discussões acerca da convenção nº. 158 da OIT*. Trabalho de Fim de Curso. Centro Universitário Eurípes de Marília ó UNIVEM. São Paulo.

Cunha, Silva J. M. (1953). *O Sistema português de política indígena*. Coimbra. Coimbra Editora.

Da Mota Pinto, C. A (1996). *Teoria Geral do Direito Civil*. Coimbra Editora.

Da Silva, Cristina Nogueira (2008). *Liberalismo, Progresso e Civilização: Povos não Europeus no Discurso Liberal Oitocentista*. Lisboa. Livraria Almedina.

Da Silva, Cristina Nogueira (2009). *Constitucionalismo e Império*. A cidadania no Ultramar Português. Lisboa. Livraria Almedina.

Diniz, Maria Helena (2007). *Teoria Geral do Direito Civil*. Curso de Direito Civil Brasileiro, Editora Saraiva.

Estanque, Elísio (2005). *Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo*. Revista Crítica de Ciências Sociais, no 71.

Faria, José Eduardo (1994). *Direitos Humanos. Direitos Sociais e Justiça*. São Paulo. Malheiros Editores.

Faria, José Eduardo (1995). *Os novos desafios da Justiça do Trabalho*. São Paulo. Editora S. Paulo.

Faria, José Eduardo (2004). *O direito na Economia globalizada*. São Paulo. Malheiros Editores.

Fernandes, L. A. C. (2001). *Teoria Geral do Direito Civil I e II*. 3ª Edição, Revista Actualizada, Universidade Católica Editora. Lisboa.

Fernandes, Monteiro (2006). *Direito do trabalho*. Coimbra. Livraria Almedina.

Ferreira, Eduardo de Sousa (1974). *Aspectos do colonialismo português*. Lisboa. Seara Nova.

Ferreira, Eduardo de Sousa (1977). *O Fim de uma Era ó O colonialismo português em África*. Lisboa: Sá da Costa Editora.

Ferreira, Nuno Estêvão (2009). *A Câmara Corporativa no Estado Novo: composição, funcionamento e influência*. Tese de Douramento apresentada ao Instituto de Ciência Sociais da Universidade de Lisboa. Lisboa.

Gouveia, Jorge Bacelar (2011). *Macau no Direito Constitucional de Língua Portuguesa*. Separata Revista da Ordem dos Advogados. Dezembro.

Graça, José Gabriel de Matriz (1961). *Guia novo português e a institucionalização da economia nacional corporativa*. Estudos do século XX. No 10.

Granjo, Paulo (2007). *Determination and Chaos. According to Mozambican Divination*. Etnografia. Vol. XI. nº 1.

Granjo, Paulo (2007). *Limpeza ritual e reintegração pós-guerra em Moçambique*. Análise Social. nº 182.

Granjo, Paulo (2008). *Crónicas dos motins ó Maputo*, e de Fevereiro de 2008 (online). Publicado em: [www.4shared.com](http://www.4shared.com).

Granjo, Paulo (2008). *Dragões, Régulos e Fábricas ó espíritos e racionalidade tecnológica na indústria moçambicana*. Análise Social. nº 187.

- Granjo, Paulo (2008). *Tecnologia industrial e curandeiros: partilhando pseudodeterminantes*. In Cabral, M. V. et al (orgs.). *Itinerários: a investigação nos 25 anos do ICS*. Lisboa.
- Gurvitch, Georges (1940). *Elements de Sociologie Juridique*. Paris. Éditions Montaigne.
- Gurvitch, Georges (1969). *Os quadros sociais do conhecimento*. Lisboa. Moraes Editores.
- Gurvitch, Georges (1986). *A vocação actual da Sociologia*. Lisboa. Edições Cosmos.
- Habermas, Jürgen (1987). *Tendências da jurisdição, Sociologia ó Problemas e Práticas*, nº 2.
- Jacinto, José Luís de Moura (2002). *O trabalho e as relações internacionais*. Lisboa. UTL-ISCP.
- Joana, Miguel e Munir Mamad Valigy (1994). *Legislação do trabalho*. 1ª Edição. Inspeção do Trabalho. Ministério do Trabalho.
- José, André Cristiano (2006). *Colectânea de legislação de trabalho*. Centro de Formação Jurídica e Judiciária. Maputo.
- Kesse, Alexander (2007). *Da abolição colonial à reinvenção pós-colonial: o trabalho forçado na África Subsaariana francesa (1944-1970)*. In *Trabalho forçado africano ó articulações com o poder político*. Porto. Campo das Letras.
- Lakatos, Imre (1989). *La metodologia de los programas de investigacion científica*. Madrid.
- Leal, António da Silva (1998). *Temas de segurança social*. Lisboa. União das Mutualidades Portuguesas.
- Lefranc, George (1978). *O Sindicalismo no mundo. Nem Martins*. Publicações Europa-América.
- Lima, Adolfo (1909). *O contrato de trabalho*. Lisboa. Antiga Casa Bertrand.
- Lucena, Manuel De (1981). *Uma leitura americana sobre o corporativismo português*. *Análise Social*. Vol. XVII, no 166.
- Lucena, Manuel De (1984). *Interpretações do salazarismo: Notas de leitura crítica*. *Análise Social*. Vol. XX (83).
- Madeiros, Fernando (1978). *A sociedade e a economia portuguesa nas origens do salazarismo*. Lisboa. A Regra do Jogo.
- Martinho, Francisco (2002). *A Bem da Nação ó O Sindicalismo português entre a tradição e a modernidade*. Rio de Janeiro. Colecção brasileira.
- Mello, Marcello Pereira de Melo (2005). *Sociologias do Direito: Historicismo, Subjectivismo e Teoria Sistemática*. nº 5. *Revista de Sociologia e Política*.



- Miranda, Jorge (1982). *Manual de Direito Constitucional*. Coimbra. Coimbra Editora.
- Miranda, Jorge e Silva, Marcos António Marques da Silva (2008). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*. São Paulo. Quartier Latin.
- Nunes, Renato Johusson (2012). *Empregos verdes e Decentes na construção em Moçambique*. M & M Graphics, Lda. 2012.
- Pinto, Mário (1964). *Função e acção sindicais ó Algumas considerações preliminares*. Análise Social. Vol II (7-8).
- Pinto, Mário (1964). *Reestruturação sindical: Tópicos para uma questão prévia*. Análise Social. Vol II (32).
- Pinto, Mário e Moura, Carlos (1972). *Estrutura sindicais portuguesas: Contribuindo para o seu estudo*. Análise Social. Vol IX (33).
- Oliveira, Bárbara da Costa Pinto (2012). *A Organização Internacional do Trabalho: Aspectos Institucionais, poder normativo e actuação*. Revista Electrónica de Direito. 20ª Edição.
- Ramalho, Victor (1979). *Questões de Direito do Trabalho*. Lisboa. Editorial O Século.
- Resende, Feliciano Tomás De (1971). *Acidentes de trabalho e doenças profissionais ó Legislação anotada*. Coimbra. Coimbra Editora.
- Rodrigues, Maria Cristina Fernandes (2006). *Trabalhar em Portugal (1910 ó 1933)*. Análise da legislação sobre os direitos dos trabalhadores. Dissertação submetida para obtenção do grau de Mestre em Sociologia. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa. Departamento de Sociologia.
- Rodrigues, Maria Cristina Fernandes (2012). *Portugal e a Organização Internacional do Trabalho (1933-1974)*. Dissertação submetida para obtenção do grau de Doutor em Sociologia. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Rosas, Fernando e Maria Fernanda Rollo (2009). *História da Primeira República Portuguesa, Tinta-da-China*, Lisboa
- Sousa, Manuel Joaquim (1974). *O Sindicalismo em Portugal*. Porto. Edições Afrontamento.
- Süssekind, Arnaldo (2007). *Convenções da OIT e outros tratados*. 3ª Edição. Editora LTr .
- Swepston, Lee (2001). *International labour law. In Blanpain, R. & Engels C. Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*. The Hague-London-Boston: Kluwer Law International.

Turmann, Max (1922). *A legislação internacional do trabalho e os cristãos sociais*, *Revue Internationale du travail*, vol. VI.

UNAIDS (2008). *Report on the Global AIDS Epidemic*.

United Nations General Assembly Special Session on HIV and AIDS (2010). Mozambique Progress Report, 2008-2009.

Vitta, Cino (1933). *La Defense Internationale de la Liberté et de la moralité individuelles in* *Académie de Droit International*. Recueil des Cours. III. Vol 45.

Xavier, Bernardo da Gama Lobo (2004). *Curso de direito do trabalho*. Lisboa. Editora Verbo.

## **Outra Documentação Internacional**

José Almeida (1942). *Tratados aplicados ao Ultramar*.

Acto Geral da conferência de Bruxelas na Nova Colecção de Tratados, Convenções, contratos e Actos Públicos, Tomo VIII.

## **Legislação laboral colonial moçambicana**

Decreto nº 12.533, de 23 de Outubro de 1926 (aprova o Estatuto Político, Civil e Criminal dos Indígenas de Angola e Moçambique)

Código do trabalho dos Indígenas das Colónias Portuguesas de África, de 6 de Dezembro de 1928. Imprensa Nacional. Ministério do Ultramar

Decreto-Lei nº 32749, de 15 de Abril de 1943 (autoriza o subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social a regular por Despacho ou Portaria as condições de prestação de trabalho e a sua remuneração, fixando limites aos ordenados e salários, sempre que o exijam os interesses superiores da economia e da justiça social)

Decreto-Lei nº 33744, de 29 de Junho de 1944 (Dá nova redacção aos arts. 12º e 13º do Decreto-Lei nº 32749, de 15 de Abril de 1943)

Despacho de 8 de Abril de 1964

Despacho de 16 de Junho de 1964

Despacho de 12 de Dezembro de 1972 (Estabelece normas para a protecção da saúde e integridade física dos trabalhadores afectos ao transporte manual de carga)

Despacho de 7 de Junho de 1973 (Insere disposições sobre a isenção de horários de trabalho nos estabelecimentos comerciais e industriais)

Despacho de 18 de Fevereiro de 1974 (determina que as empresas elaborem folhas de salário do seu pessoal não especializado)

Diploma Legislativo nº 1.706, de 19 de Outubro de 1957 (Estabelece o regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais ó Revoga toda a legislação anterior relativa a acidentes de trabalho)

Diploma Legislativo nº 120/71, de 13 de Novembro (Aprova o Regulamento de Segurança do Pessoal e Higiene no Trabalho, aplicável a obras de engenharia civil)

Diploma Legislativo nº 48/73, de 5 de Junho (Aprova o Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos estabelecimentos indústrias)

Portaria Ministerial nº 9987, de 3 de Janeiro de 1942, publicada no *Boletim Oficial* nº 43, de 30 de Outubro de 1952, estabelecendo diversas disposições relativas à aplicação das normas de segurança das instalações eléctricas de baixa tensão

Portaria Ministerial nº 13123, de 10 de Abril de 1950, publicada no *Boletim Oficial* nº 43, de 30 de Outubro de 1952, mandando aplicar na Província vários diplomas legais sobre segurança de instalações eléctricas (Decreto-Lei nº 28 869, Decretos nºs 28 436 29 460 e Decreto-Lei nº 29 782)

Portaria Ministerial nº 14052, de 18 de Agosto de 1952, publicada no *Boletim Oficial* nº 43, de 30 de Outubro do mesmo ano, com alterações e aditamentos às normas de segurança a que se refere a alínea anterior (Decretos nºs 30 308 e 37 823)

Portaria nº 9564, de 30 de Outubro de 1952, publicada no *Boletim Oficial* nº 43, da mesma data, definindo a adaptação à Província de Moçambique das disposições a que referem as alíneas b) e c)

Portaria Ministerial nº 17928, de 3 de Setembro de 1960, publicada no *Boletim Oficial* nº 40, de 1 de Outubro do mesmo ano, contendo o Regulamento de Segurança de Subestações e Postos de Transformação e Seccionamento (Decreto nº 42 825)

Portaria nº 23576, de 4 de Setembro de 1968, publicada no *Boletim Oficial* nº 38, de 24 do mesmo mês e ano, determinando a aplicação à Província do Regulamento de Segurança de Linhas Eléctricas de Alta Tensão e do Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Energia Eléctrica em Baixa Tensão (Decreto nº 46 847)

Portaria nº 118/70, de 14 de Março, publicada no *Boletim Oficial* nº 21, da mesma data, definindo as instruções para primeiros socorros em acidentes pessoais provocados por correntes eléctricas (Portaria Ministerial nº 37/70, de 17 de Janeiro)

Portaria nº 334/71, de 23 de Junho, publicada no *Boletim Oficial* nº 82, de 15 de Julho de 1971, mandando aplicar à Província o Regulamento de Segurança de Elevadores Eléctricos

## **Legislação moçambicana jus-laboral pós-independência**

Constituição da República Popular de Moçambique, 1975

Constituição da República de Moçambique, 1990

Constituição da República de Moçambique, 2004

Código de Processo do Trabalho (Aprovado pelo Decreto-Lei nº 45. 497, de 30 de Dezembro de 1963, tornado extensivo à Moçambique pela Portaria nº 87/70 de 2 de Fevereiro)

Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro (1ª Lei do Trabalho)

Lei nº 5/89, de 18 de Setembro (Cria o Sistema de Segurança Social que compreende os regimes do Instituto Nacional de Segurança Nacional)

Lei nº 12/91, de 30 de Julho (Determina que o período de trabalho diário estabelecido no nº 1 do art. 64º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, poderá ser alargado até nove horas diárias sempre que o trabalhador seja concedido meio dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal previsto no art. 72º)

Lei nº 18/92, de 14 de Outubro (Lei que cria os Tribunais de Trabalho)

Lei nº 8/98, de 20 de Julho (2ª Lei do Trabalho)

Lei nº 11/99, de 8 de Julho (Lei da Arbitragem)

Lei nº 5/2002, de 5 de Fevereiro (Regula a protecção dos trabalhadores portadores de HIV/SIDA)

Lei nº 4/2007, de 7 de Fevereiro (Define as bases em que assenta a protecção social e organiza o respectivo sistema)

Lei nº 23/2007, de 01 de Agosto (3ª Lei do Trabalho)

Lei nº 40/2008, de 26 de Novembro (Aprova o Regulamento do Trabalho Doméstico)

Lei nº 12/2009, de 12 de Março (Lei da Defesa dos Direitos e Combate à Discriminação e Estigmatização das Pessoas Vivendo com HIV/SIDA)

Decreto nº 1/75, de 1 de Junho (Nomeia Ministros, entre eles o primeiro Ministro do Trabalho de Moçambique)

Decreto nº 1/75, de 27 de Julho (Define as tarefas que cabem a cada Ministério na realização do programa geral de actividades do Conselho de Ministros)

Decreto-Lei nº 5/77, de 20 de Janeiro (Determina que o conjunto do aparelho do Estado e Função Pública, os escritórios, a actividade bancária, a actividade seguradora e o sector comercial, passam a reger-se pelos horários de trabalho fixados por este Decreto-Lei)

Decreto-Lei nº 22/77, de 28 de Maio (Ratifica algumas Convenções da OIT)

Decreto-Lei nº 23/77, de 28 de Maio (Atribui competências aos Governadores Provinciais e aos Ministros para, em casos específicos, determinarem alterações nos horários de trabalho)

Decreto nº 17/88, de 27 de Dezembro (Cria o Instituto Nacional de Segurança Social ó INSS)

Decreto nº 32/89, de 8 de Novembro (Reorganiza a Inspecção do Trabalho e fixa as regras do seu funcionamento)

Decreto nº 46/89, de 28 de Dezembro (Aprova o Regulamento da aplicação da Lei da Segurança Social)

Decreto nº 27/95, de 17 de Julho (Altera o Decreto que cria o INSS)

Decreto nº 4/90, de 13 de Abril (Fixa em sete por cento a taxa global da contribuição para o Sistema de Segurança Social das remunerações e adicionais pagos mensalmente aos trabalhadores pelas respectivas entidades empregadoras)

Decreto nº 5/90, de 13 de Abril (Extingue o Fundo de Acção Social no Trabalho ó FAST)

Decreto nº 5/91, de 3 de Abril (Concernente à alteração do art. 5º do Decreto nº 17/88 de 27 de Dezembro)

Decreto nº 7/94, de 9 de Março (Cria a Comissão Consultiva do Trabalho - CCT)

Decreto nº 53/2007, de 3 de Dezembro (Aprova o Regulamento da Segurança Social Obrigatória)

Decreto nº 55/2009, de 14 de Agosto (Aprova o Regulamento da Inspecção-Geral do Trabalho ó IGT- e revoga o Decreto nº 32/89, de 8 de Novembro)

Decreto nº 49/2009, de 11 de Setembro (Aprova o Regulamento da Articulação do Sistema de Segurança Social Obrigatória de trabalhadores por conta de outrem e por conta própria com o dos funcionários do Estado, dos trabalhadores do Banco de Moçambique e outros Sistemas legalmente constituídos)

Decreto nº 50/2009, de 11 de Setembro (Cria a Comissão de Mediação de Arbitragem Laboral ó COMAL ó e aprova o respectivo Regulamento)

Decreto Presidencial nº 10/95, de 26 de Dezembro (Define atribuições do MITRAB)

Diploma Ministerial nº 17/90, de 14 de Fevereiro (Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho)

Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março (Fixa o estatuto do Ministério do Trabalho)

Diploma Ministerial nº 88/95, de 28 de Junho (Revoga o Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março)

Diploma Ministerial nº 96/81, de 16 de Dezembro (Aprova o Regulamento de Segurança Técnica para os Trabalhos Mineiros Subterrâneos e o Regulamento da Segurança Técnica para os Trabalhos Mineiros a céu aberto)

Diploma Ministerial nº 161/2007, de 31 de Dezembro (Aprova para efeitos de fixação de salários mínimos, sectores de actividades)

Diploma nº 45/90, de 9 de Maio (Aprova as Normas de Aplicação e Procedimentos relacionados com o pagamento das contribuições para a segurança social)

Despacho de 31 de Janeiro de 1977 (Estabelece o horário das farmácias)

Despacho de 16 de Fevereiro de 1977 (Estabelece os horários a praticar nos estabelecimentos de venda de peças e sobressalentes para viaturas automóveis e casas de frescos)

Despacho de 6 de Abril de 1977 (Estabelece o horário a praticar pelos estabelecimentos de venda de ferragens e materiais de construção, de máquinas e idênticos para indústria e agricultura e de equipamento e material eléctrico para indústria)

Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto (Ratifica algumas Convenções da OIT)

Resolução nº 5/93, de 15 de Junho (Resolução atinente às Convenções nºs 170 e 171 da OIT)

## **Outros Documentos Nacionais**

Convenção sobre a discriminação da mulher. 6ª Sessão do Conselho de Ministros. Assembleia da República. 20 Julho de 1993

Projecto de Resolução que ratifica as Convenções nºs 87, 98, 122 e 144 da Organização Internacional do Trabalho. Conselho de Ministros. 20 de Julho de 1994

Proposta de ratificação das Convenções da Organização Internacional do Trabalho. 1994

Submissão de Convenções da OIT adoptadas na 77ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 6ª Sessão do Conselho de Ministros. Assembleia da República. 30 de Março de 1993

## **Legislação portuguesa**

Constituição da República Portuguesa

Código do Trabalho, 7ª Edição

Código do Processo Civil

## **Páginas da Internet**

[http://www.dgert.mt.ss.gov.pt/estudos/estudos\\_trabalho/direito?marítimo\\_1.htm](http://www.dgert.mt.ss.gov.pt/estudos/estudos_trabalho/direito?marítimo_1.htm)

<http://www.estado.com.br/ageestado/internacional>

<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2534>

<http://www.estadao.com.br/ageestado/internacional>

<http://www.oit.org.br/inst/hist/index.php>

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_34/artigos/ART\\_carlos.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_34/artigos/ART_carlos.htm)

[http://www.dgert.mtss.gov.pt/conteudos%20de%20ambito%20geral/oit/oit\\_convencoes.htm](http://www.dgert.mtss.gov.pt/conteudos%20de%20ambito%20geral/oit/oit_convencoes.htm)

<http://www.viajus.com.br>

## **Documentos da OIT**

Conférence Internationale du Travail (1929), 12<sup>a</sup> Session, Genève, Travail Force ó Rapport et Project de Questionnaire

Constituição da Organização Internacional do (2004), Genebra

Declaração da Filadélfia (anexo da Constituição da OIT)

Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97<sup>a</sup> Sessão. 10 de Junho de 2008. Genebra

Droit Colonial International ó Conference de la Paix de Paris. Revision des Actes Généraux de Berlin et de Bruxelles ó 8 jullet, 8 September, 1919, 2 volumes, Paris, 19331

OIT (1969). Portugal e a Organização Internacional do Trabalho. Lisboa. Junta da Acção Social

OIT (1994). Convenções da OIT ratificadas por Portugal. Lisboa. Ministério do Emprego e da Segurança Social

OIT (2009). Guia das normas internacionais do trabalho. Genebra. Organização Internacional do Trabalho

Premier rapport de L~~o~~Organization Internationale du travail aux Nations Unis, (1947). Vol. I., Gêneve

Premier Rapport de L~~o~~Organization Internationale du travail aux Nations Unites (1947) 2<sup>o</sup> volumes, Gêneve

Recomendação Sobre o HIV e SIDA, 2010

Sub-Regional Workshop Report and HIV and AIDS in the Transport Sector in Southern Africa. 29-30 March 20011. Johanesburg, South Africa

Recomendação sobre o HIV e a SIDA e o mundo do trabalho, aprovada pela OIT na sua 99<sup>a</sup> Sessão, em Genebra, 17 de Julho de 2010



## Convenções da OIT e Convenções Ratificadas por Moçambique

<b>Tema</b>	<b>Nº</b>	<b>Data</b>	<b>Assunto</b>	<b>Data de Registo</b>
Trabalho Forçado	29 105	1930 1957	Trabalho forçado Abolição do trabalho forçado	28/05/1977
Eliminação da discriminação no trabalho	50 64 65 82 83 84 85 86 97 100 104 107 111	1936 1939 1939 1947 1947 1947 1947 1947 1949 1951 1955 1957 1958	Recrutamento de trabalhadores indígenas Contratos de trabalho dos trabalhadores indígenas Sanções Penais aos trabalhadores indígenas Política Social nos territórios não metropolitanos Normas de trabalho nos territórios não metropolitanos Direito de associação nos territórios não metropolitanos Inspeção do trabalho nos territórios não metropolitanos Contratos de trabalho dos trabalhadores indígenas Trabalhadores migrantes Igualdade de remuneração Abolição das sanções penais (trabalhadores indígenas) Populações aborígenes e tribais Discriminação em matéria de emprego e profissão	28/05/1977  28/05/1977
Liberdade de associação e negociação colectiva	11 87 98 135	1921 1948 1949 1971	Direito de Associação na agricultura Liberdade sindical e protecção do direito sindical Direito de organização e de negociação colectiva Sobre os representantes dos trabalhadores	28/05/1977 25/08/1994 25/08/1994
Trabalho infantil	5 6 10 33 59 60 79 90 123 138	1919 1919 1921 1932 1937 1937 1946 1948 1965 1973	Idade mínima na indústria Trabalho nocturno de menores da indústria Idade mínima na agricultura Idade mínima nos trabalhos não industriais Idade mínima na indústria Idade mínima nos trabalhos não industriais Trabalho nocturno de menores nos trabalhos não industriais Trabalho nocturno de menores na indústria Idade mínima nos trabalhos subterrâneos Sobre idade mínima	
Dimensão de género	3 4 41 45 89 103	1919 1919 1934 1935 1948 1952	Protecção da maternidade Trabalho nocturno de mulheres Trabalho nocturno de mulheres Emprego de mulheres em trabalhos subterrâneos Trabalho nocturno de mulheres Protecção da maternidade	
Férias pagas	52 101 132	1936 1952 1970	Férias pagas Férias pagas na agricultura Férias pagas	28/05/1977
Horas de Trabalho	1 14 30 47 106	1919 1921 1930 1935 1957	Duração do trabalho na indústria Descanso semanal na indústria Duração do trabalho no comércio e serviços Quarenta horas Descanso semanal no comércio e serviços	28/05/1977 28/05/1977 28/05/1977
Salários mínimos	26 94 95 99 131	1928 1949 1949 1951 1970	Métodos de fixação de salários mínimos Cláusulas de trabalho nos contratos públicos Protecção do salário Métodos de fixação de salários mínimos na agricultura Fixação dos salários mínimos	
Saúde e Segurança no Trabalho	77 78 119	1946 1946 1963	Exame médico dos adolescentes na indústria Exame médico dos adolescentes nos trabalhos não industriais Protecção em relação as máquinas	

	120 124 127 170/171	1964 1965 1967	Higiene no comércio e serviços Exame médico nos adolescentes trabalhos subterrâneos Peso máximo Segurança na utilização de produtos químicos e trabalho noturno	15/06/1993
Segurança Social	12 17 18 24 25 35 36 37 38 39 40 42 44 102 117 121 128 130	1921 1925 1925 1927 1927 1933 1933 1933 1933 1933 1933 1934 1934 1952 1962 1964 1967 1969	Reparação de acidentes de trabalho na agricultura Reparação de acidentes de trabalho Reparação de doenças profissionais Seguro de doenças na indústria Seguro de doença na agricultura Seguro de velhice na indústria Seguro de velhice na agricultura Seguro de invalidez na indústria Seguro de invalidez na agricultura Seguro por morte na indústria Seguro por morte na agricultura Doenças profissionais Desemprego Segurança social (norma mínima) Política Social (objectivas e normas de base) Prestações em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais Prestações de invalidez, velhice e sobrevivência Cuidados médicos e indemnização na doença	28/05/1977 28/05/1977
Trabalhadores migrantes	19 48 118	1925 1935 1962	Igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais. em matéria de reparação de acidentes de trabalho Conservação do direito à pensão pelos migrantes Igualdade de tratamento na segurança social	
Administração e Inspeção do Trabalho	21 63 81 129 144	1926 1938 1947 1969	Inspeção de emigrantes Estatísticas dos salários e das horas extraordinárias Inspeção do trabalho Inspeção do trabalho na agricultura Consultas tripartidas destinadas a promover a execução das normas internacionais	28/05/1977 25/08/1994
Emprego	2 34 88 96 122	1919 1933 1948 1949 1964	Desemprego Agências de colocação pagas Organização do serviço de emprego Agências de colocação pagas Política de emprego	28/05/1977 25/08/1994

---

# Anexos

---

## Anexo 1. Relatório referente ao Art. 22º da Constituição da OIT

---

### RELATÓRIO

---

#### Artigo 22 da Constituição da OIT

Relatório para o período que termina em 31 de Dezembro de 2010 apresentado pelo Governo de Moçambique, em conformidade com as disposições do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, sobre convenções ratificadas.

*A Convenção n.º 122 OIT, sobre Política de Emprego, 1964 foi ratificada por Moçambique a 23 de Dezembro de 1977, pelo Decreto-lei n.º 22/77, de 28 de Maio*

Legislação Nacional aplicável:

Em relação à informação sobre a legislação nacional aplicável em relação ao presente relatório, foi enviada a OIT em relatórios anteriores, no entanto com a adopção da nova lei do trabalho e com os desenvolvimentos relativamente a implementação da Estratégia de Emprego e Formação Profissional, é importante considerar as informações abaixo:

A Constituição da República, de 2004, consagra o direito e dever ao trabalho, à livre escolha da profissão de cada cidadão, proibindo o trabalho compulsivo, exceptuando o trabalho realizado no quadro da legislação penal.

A Estratégia de Emprego e Formação Profissional adoptada pelo país como instrumento orientador das políticas de governação até 2015, nos seus objectivos prioritários reforça o papel do Estado na promoção e acompanhamento de acções que visem a protecção dos grupos populacionais alvos.

I. Como resultado da ratificação da Convenção, foi modificada a Lei do Trabalho e aprovada a Estratégia de Emprego e Formação Profissional com as seguintes inovações:

A lei do Trabalho prevê o direito ao trabalho para pessoas portadoras de HIV/SIDA, protecção à estabilidade no emprego e no posto de trabalho; a protecção à maternidade e paternidade; modos de resolução de conflitos laborais e regime de reforma obrigatória.

A Estratégia de Emprego e Formação Profissional (EEFP) preconiza a maximização da variável emprego em todos os programas e projectos de desenvolvimento na luta contra a pobreza absoluta; o aumento das oportunidades de criação de emprego e de geração de rendimentos na população; a introdução da valência Informação e Orientação Profissional (IOP) para maximizar o ajustamento entre as potencialidades e capacidades dos candidatos a emprego; o aumento da eficiência dos Centros de pessoas portadoras de deficiência física.

Empregos públicos e Agências Privadas de Emprego para melhorar a gestão do mercado de emprego; alargar o alcance da Formação Profissional em termos da cobertura geográfica, especialidades oferecidas, de modalidades de formação utilizadas e de grupos alvo contemplados; a integração da formação profissional dos recursos humanos, nos programas de desenvolvimento económico.

II. a) Em conformidade com o artigo 1 da Convenção, a EEFP no Capítulo 5 consagra como objectivos estratégicos:

- Optar por políticas e programas de desenvolvimento económico que maximizem o crescimento do emprego;
- Criar um Sistema de Informação sobre o Mercado de Emprego;
- Promover Emprego, através de políticas Activas de Emprego;
- Apoiar a Inserção Laboral de Grupos-Alvo Especiais;
- Promover a criação de Emprego decente através de Micro, Pequenas e Médias Empresas;
- Apoiar o Sector Informal pelo seu papel na economia e na criação de emprego.
- Melhorar a Coordenação do Sistema de Formação;
- Aumentar a relevância da Formação Profissional para responder à demanda da economia e do Mercado de Emprego;
- Melhorar a qualidade da Formação Profissional.

b) Promulgado o Decreto nº 6/2001 que fixa as normas de exercício das actividades das Agências Privadas de Emprego. Prevê a articulação entre os serviços públicos e privado de emprego.

c) Promulgado o Decreto nº 31/2001 que estabelece as normas de exercício das actividades de formação profissional por agentes colectivos ou singulares.

Prevê articulação entre o Estado e os centros de formação profissional.

### **Estratégia de Emprego e Formação Profissional (EEFP) para 2006-2015**

Elaborado com apoio técnico da OIT foi aprovada pela 5ª Sessão Ordinária do Conselho de Ministros de 14/03/2005.

Trata-se de um instrumento que tem como propósito materializar as políticas do governo em matéria de emprego. Pretende ser um meio do Estado para intervir, quer no seu papel normador, ao nível do reforço dos instrumentos que favoreçam os investimentos, quer na sua função interventiva na implementação de políticas que assegurem a absorção da força de trabalho, a curto e médio prazos e a inclusão social de camadas da população desfavorecidas através de acções de Medidas Activas de Emprego tais como:

- Apoio à criação do Próprio Emprego;
- Incentivo as Iniciativas de Formação Profissional por Entidades Públicas e Privadas;
- Estágios Profissionais para recém-graduados;
- Promoção da Aprendizagem Tradicional;
- Formação de Artesãos;
- Apoio ao Associativismo/Cooperativismo de Produção.

### **Projecto WOOP- *Trabalhando para o Alívio a Pobreza* (OIT)**

Com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das actividades de:

- Geração de rendimento, emprego e formação profissional;
- Empreendedorismo;
- Fortalecimento do diálogo social;
- Capacitação Institucional dos serviços que em parceria lidam com matérias como: Género; pessoas portadoras de deficiência física ; pessoas vivendo com HIV/SIDA e desenvolvimento de negócios.

### **Programa Integrado da Reforma do Ensino Profissional (PIREP)**

No âmbito deste programa, foi instituído o *Fundo para o Desenvolvimento de Competências Profissionais*- FUNDEC que presta apoio aos projectos de formação técnico-profissional e vocacional, em instituições do sector público, privado e organizações comunitárias nos distritos. Até este momento 60 projectos foram implementados.

### **V. Distribuição da Força Laboral, natureza, alcance e tendências do Desemprego e Sub-emprego.**

A colecta de Informação sobre Mercado de Emprego que é da responsabilidade de diferentes instituições do sector público e privado, sob coordenação do Ministério do Trabalho ainda é deficiente devido a falta de recursos e pessoal qualificado. Por isso a informação existente não reflecte às acções de todas entidades.

### **Respostas às perguntas da Comissão de Peritos da OIT, sobre a Convenção nº 122**

➤ Conforme preconiza a EEFP, a primeira fase da sua implementação terminou em Dezembro de 2010, cinco anos após o seu início em 2006. Na sua 1ª fase tinha como meta o atendimento de 500.000 beneficiários, sendo 240.000 candidatos a emprego e 260.000 beneficiários de programas de formação profissional inicial e contínua.

Na prática, durante os primeiros cinco anos foram criados 1.138.790 empregos, dos quais 259.699 no âmbito do Fundo Distrital de Desenvolvimento. No mesmo período, beneficiaram de acções de formação profissional 242.051 cidadãos, sendo 107.590 pelo sector público incluindo o INEFP e 134.461 pelo sector privado.

Apesar destes resultados animadores, é de referir que houve vários constrangimentos de carácter organizacional, pouca de coordenação entre os executores da EEFP, bem como a falta de financiamento da própria estratégia. O Fundo de Emprego que era previsto não chegou a ser criado, sendo que para apoiar a promoção de emprego o governo criou o Fundo Distrital de Desenvolvimento e o Plano Estratégico para a Redução da Pobreza Urbana (PERPU).

➤ Quanto à operacionalização do PARPA II, documento que deriva do Programa Quinquenal do governo 2005-2009, definindo a estratégia de crescimento económico e de redução da pobreza absoluta, importa referir que o crescimento da economia em 8,5% alcançado no Quinquénio 2005-2009, bem como a redução do índice da pobreza absoluta de 54,1% (em 2003) para 45% (em 2009), traduziu-se de certo modo na criação de empregos atrás descritos.

No entanto, apesar dos avanços verificados na área de emprego, continuam enormes os desafios para reduzir o desemprego para níveis baixos, tendo em conta o número de desempregados registados e existentes no final do Quinquénio 2005-2009 que era de 189.578 candidatos a emprego. Este número reflecte os registos de 23 Centros de Emprego, maioritariamente situados nas zonas urbanas do País.

O inquérito à força de trabalho (IFTRAB), que permite determinar a taxa de desemprego está em processo de preparação, devendo decorrer entre 2011 e 2012. O último IFTRAB decorrido entre 2004 e 2005 fixou a taxa de desemprego em 18,7%. Apenas com os resultados do inquérito será possível aferir a dinâmica do indicador taxa de desemprego.

➤ No capítulo de desenvolvimento de oportunidades de emprego para a mulher, referir que este aspecto encontra-se subjacente no PARPA II, tendo sido tomado em consideração na sua execução. Assim, dos 1.138.790 empregos criados ao longo da primeira fase de implementação da EEFP, 344.141 empregos foram destinados às mulheres. Relativamente às acções de formação profissional foram beneficiadas 82.416 mulheres do universo de 242.051 formados conseguidos no período.

➤ Tal como a EEFP preconiza, esforços foram sendo envidados para a promoção de emprego para jovens. Com efeito, do total de empregos gerados ao longo do período em análise, mais de 90% foram encaminhados aos jovens.

➤ Importa aqui referir que no manejo da variável emprego tem se trabalhado com dados estatísticos produzidos pelo Instituto Nacional de Estatística a partir de informação fornecida pelo INEFP no que toca às matérias de emprego e de formação profissional. É verdade que a recolha de dados estatísticos continua deficitária, dado por um lado à fraca capacidade técnica do pessoal envolvido e, por outro à fraca cooperação entre o INEFP e as instituições que produzem os dados. No entanto, tem se socorrido aos indicadores tais como população geral do País apurado no último censo realizado em 2007, população economicamente activa dividida por idade, sexo, província, cidade, etc. para se efectuar projecções e tendências que permitam desenhar vários programas de mitigação dos efeitos nocivos criados pelo desemprego.

➤ Para melhorar a qualidade de informação sobre o mercado de emprego e sua utilização na definição de políticas e medidas de emprego, está em curso o processo de criação do Observatório do Emprego.

➤ Durante o período em apreço beneficiaram de auto-emprego 222.045 cidadãos, entendidos como aqueles que usufruíram de apoios do governo em medidas de emprego no desenvolvimento do sector informal da economia. Estas medidas tiveram duas vertentes, sendo uma desenvolvida no âmbito da EEFP e outra no seio do PARPA II, consubstanciada através do Fundo Distrital de Desenvolvimento.

➤ Para uma intervenção mais estruturada no domínio da promoção das micro, pequenas e médias empresas o governo criou o Instituto de Promoção das Pequenas e Médias Empresas (IPEME), uma instituição vocacionada ao apoio na criação e desenvolvimento das pequenas e médias empresas e que de certa forma contribuirá para a migração do sector informal para formal.

➤ O envolvimento dos parceiros sociais na formulação de medidas e estratégias para o combate ao desemprego é feito a vários níveis, sendo de destacar aquele que acontece na Comissão Consultiva do Trabalho, um órgão tripartido composto pelo governo, pelos representantes dos Trabalhadores e pelos representantes dos Empregadores. É neste fórum onde as diversas propostas de políticas de emprego e de outros assuntos de interesse das partes são analisadas antes de serem submetidas às instâncias decisórias.

Referir que o instrumento legal que cria o INEFP prevê uma gestão tripartida desta instituição, o que até à data ainda não aconteceu, criando assim dificuldades de partilhar com os parceiros sociais na tomada de decisões.

➤ De referir ainda que, no âmbito da reforma de educação profissional as instituições de formação profissional passarão a ter uma gestão colegial que integrará representantes da comunidade de inserção, onde se contam os representantes dos empregadores e trabalhadores para além de outros interessados da comunidade de domicílio.

**Maputo, Agosto de 2011.**

---

## Anexo 2. Relatório referente ao Art. 19º da Constituição da OIT

---

### RELATÓRIO DO GOVERNO DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

---

#### Art. 19º da Constituição da OIT

Relatório para o período que termina em 28 de Fevereiro de 2011 apresentado pelo Governo de Moçambique, em conformidade com o disposto no Artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, sobre convenções não ratificadas.

#### Questões Para Todos Estados Membros

**32. Sim.** Relativamente a **convenção (n.º 87) sobre a liberdade de associação e a protecção ao direito sindical, 1948**, os artigos 137 e 138 da nova Lei do Trabalho, a Lei 23/2007, asseguram aos trabalhadores e empregadores, o direito de se associarem livremente em defesa de seus direitos.

Sobre a **convenção (n.º 98) sobre o direito de organização e negociação colectiva, 1949**, a Lei 23/2007, protege os trabalhadores de quaisquer actos de discriminação no emprego em virtude do seu envolvimento numa organização sindical, através dos artigos 137 e 142.

No que diz respeito à **convenção (n.º 100) sobre a igualdade de remuneração, 1951**, o princípio de igualdade de remuneração é assegurado pela Lei 23/2007, no seu artigo 108 (3), onde se prevê a igualdade salarial por um trabalho de igual valor entre nacionais, estrangeiros, sem distinção de sexo.

O n.º 3 do artigo 84 da Constituição da República dispõe expressamente que o trabalho compulsivo é proibido, legitimando deste modo as **convenções (n.ºs 29 e 105) sobre o trabalho forçado, 1930 e a abolição do trabalho forçado, 1957, respectivamente.**

A **convenção (n.º 111) sobre a igualdade de remuneração, 1958**, consubstancia-se na Lei 23/2007 através do seu artigo 4, que proíbe a discriminação das pessoas portadoras do HIV/SIDA e confere à mulher trabalhadora o direito de ser respeitada. Esta ainda veda ao empregador o direito de despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar a mulher grávida por motivos que apontem à discriminação ou exclusão. E ainda estabelece que a licença de maternidade é extensiva à paternidade.

No que tange à aplicação da **convenção (n.º 138) sobre a idade mínima para a admissão ao emprego, 1973**, o artigo 26 da Lei 23/2007 estabelece 15 anos, como sendo a idade mínima para a admissão ao emprego. Este define ainda a natureza e condições em que excepcionalmente a prestação do trabalho pode ser realizada por menores.

As questões relativas a **convenção (n.º 182) sobre as piores formas do trabalho infantil, 1999** ó tráfico, prostituição e similares são em parte tratadas no Código Penal. No entanto a Lei 23/2007 no seu artigo 23 estabelece as medidas a serem tomadas pelo empregador para que o menor empregado não esteja exposto a tarefas insalubres e perigosas.

Importa aqui referir que a Constituição da República, o Estatuto Geral dos Funcionários do Estado, e outros dispositivos legais vigentes no país, incorporam matérias relativas às convenções ratificadas.

**33.** Por enquanto o nosso país não possui nenhuma sugestão relativamente as normas da OIT.

**34. Sim.** Aquando da revisão da Lei do Trabalho, a Lei n.º 8/98 de 20 de Julho, o Governo Moçambicano recebeu apoio por parte da OIT para este processo e ainda para divulgação da nova Lei do Trabalho (23/2007) aprovada. Outro apoio recebido por parte da OIT consiste em formações relacionadas a temática das convenções e ainda sobre a elaboração de relatórios de normas internacionais.

**35.** Relativamente ao apoio que o nosso país possa necessitar por parte da OIT para tornar a aplicabilidade das convenções em questão efectiva, temos a destacar a Elaboração do Plano Nacional Para a Luta contra o Trabalho Infantil e o contínuo apoio em formações que possam proporcionar um profundo conhecimento sobre as matérias das convenções da OIT.

**36.** Em cumprimento ao disposto no artigo 23, parágrafo 2 da constituição da OIT, este relatório foi enviado às organizações mais representativas dos trabalhadores, a Organização dos Trabalhadores Moçambicanos Central Sindical (OTM-CS) e a CONSILMO, e dos Empregadores, Confederação das Associações Económicas (CTA).

**37.** Em anexo enviamos a cópia da observação feita pela OTM-CS relativamente a aplicação dos instrumentos em questão no presente relatório. Importa referir que até o presente momento aguardamos as contribuições da CTA e da CONSILMO.

---

**Anexo 3. Decreto-Lei no 5/77, de 20 de Janeiro** (Determina que o conjunto do aparelho do Estado e função pública, os escritórios, a actividade bancária, a actividade seguradora e o sector comercial, passem a reger-se pelos horários do trabalho constantes dos mapas anexos a este Decreto-Lei).

Os diversos sectores da actividade nacional regem-se actualmente por horários que não satisfazem as necessidades da reconstrução nacional e são um obstáculo ao aumento constante do rendimento do nosso trabalho e, consequentemente, da produção, da produtividade.

[...] Por outro lado, os horários em vigor para a função pública, bancos e actividade seguradora não estão de acordo com as actuais necessidades do País, constituindo um privilégio do sistema colonial que contraria o engajamento intenso de todos os trabalhadores na reconstrução nacional.

As exigências ditadas pelo aumento de produção e de produtividade e as necessidade de uniformização de certos horários, nomeadamente ao nível da função pública, embora mantendo as diferenças de horas já apontadas, aconselham também à abolição dos chamados horários únicos em que os serviços só funcionam da parte da manhã ou da tarde. Estes horários representam não só uma diminuição de horas de trabalho, como também dificultam as relações destes serviços com outros que deles precisem.

Nestes termos, ao abrigo do disposto na alínea c) do art. 54º da Constituição, o Conselho de Ministros decreta:

**Art. 1º**

1. O conjunto do aparelho do Estado e função pública, os escritórios, a actividade bancária, a actividade seguradora e o sector comercial passam a reger-se pelos horários dos mapas anexos ao presente Decreto-Lei, que dele fazem parte integrante.

2. Exceptuam-se:

- a) *Na função pública* ó a actividade docente, a qual continuará a reger-se pelo regime de horários actualmente em vigor para a mesma actividade;
- b) *No sector comercial* ó as actividades que actualmente estão sujeitas a horário, em função do seu comprovado público.

3. O sector industrial mantém os horários actualmente em vigor.

**Art. 2º**

Para os efeitos do presente Decreto-Lei, o conjunto do aparelho do Estado e função pública abrange os serviços públicos ou do Estado, incluindo os organismos dotados de autonomia.

**Art. 3º**

As empresas do Estado e as empresas sob intervenção estatal adoptarão os horários previstos para a indústria ou para o comércio, de acordo com o presente Decreto-Lei, consoante se dediquem a um ou a outro ramo de actividade, adoptando quanto aos escritórios o horário previsto para este sector.

**Art. 4º**

1. Tendo em vista evitar quebras de produção e de produtividade, os Ministérios fixarão horários especiais para os sectores deles dependentes que prestam directamente serviços ao público.

2. Com o mesmo objectivo, os bancos e empresas seguradoras criarão serviços especiais de atendimento do público.

**Art. 5º**

É abolido o horário único, adoptando os serviços públicos ou privados onde o mesmo se encontra em vigor os horários previstos no presente Decreto-Lei.

**Art. 6º**

As dúvidas a que a execução deste Decreto-Lei der lugar têm o seguinte tratamento:

- a) Sendo relativas ao aparelho do Estado e função pública, incluindo empresas do Estado, serão resolvidas por Despacho conjunto do Ministro de Estado na Presidência e do Ministro responsável pelo serviço ou sector onde surjam as dúvidas;
- b) Sendo relativas à actividade comercial, incluindo estabelecimentos sob intervenção estatal, serão resolvidas por Despacho do Ministro do Trabalho;
- c) Tratando-se de dúvidas respeitantes a horários da actividade bancária e seguradora, são resolvidas por Despacho do Ministro das Finanças.

**Art. 7º**

Este Decreto-Lei entra em vigor no dia 1 de Fevereiro de 1977.

Aprovado em Conselho de Ministros.

Publique-se.



**MAPA 1**

**Aparelho de Estado e função pública, escritórios e seguros**

Entrada	Segunda-feira até sexta-feira		Sábado
	7.30 horas	14.00 horas	7.30 horas
Saída	12.00 horas	17.00 horas	12.00 horas

**MAPA 2**

**Bancos**

Entrada	Segunda-feira até sexta-feira		Sábado
	7.30 horas	14.00 horas	8.00 horas
Saída	12.00 horas	17.15 horas	11.00 horas

**MAPA 3**

**Sector Comercial**

Entrada	Segunda-feira até sexta-feira	Terça-feira até Sábado	
	15.00 horas	9.00 horas	16.00 horas
Saída	20.00 horas	13.00 horas	11.00 horas

#### **Anexo 4. Despacho de 31 de Janeiro de 1977**

Tendo em conta as disposições do Decreto-Lei nº 5/77, de 20 de Janeiro, em particular o preceituado nos seus arts. 1º, 4º e 6º, os Ministros da Saúde e do Trabalho determinam:

1. As farmácias passam a funcionar em todo o território nacional no seguinte horário:

Segunda a Sexta-feira: das 8:30 às 13 horas e das 15 às 18 horas.

Aos sábados: das 9 às 14 horas.

2. As farmácias de serviço estarão abertas sem interrupção das 8 às 22 horas.

2.1. O serviço Farmacêutico do Ministério da Saúde fará a escala das farmácias de serviço.

2.2. Esta competência poderá ser delegada nos médicos-chefes provinciais.

3. Os importadores-armazenistas de medicamentos, depósitos, artigos de peso e outros artigos médicos funcionarão com o horário de trabalho estabelecido no Decreto-Lei nº 5/77, de 20 de Janeiro, para os escritórios.

Maputo, 31 de Janeiro de 1977 ó o Ministro da Saúde, Hélder Fernando Brígido Martins. ó O Ministro do Trabalho, Mariano Matsinha.

**Anexo 5.** Despacho de 16 de Fevereiro de 1977 (estabelece os horários a praticar nos estabelecimentos de venda de peças e sobressalentes para viaturas automóveis e casas de frescos)

No uso da competência que lhe é conferida pela b) do art. 6º do Decreto-Lei nº 5/77, de 20 de Janeiro, o Ministro do Trabalho manda:

Os estabelecimentos de venda de peças e sobressalentes para viaturas automóveis e, bem assim, as chamadas casas de frescos ficam subordinados aos horários de trabalho a seguir indicados:

**Peças e sobressalentes de viaturas**

	<b>De segunda a sexta-feira</b>		<b>Sábado</b>
<b>Entrada</b>	7 horas	14 horas	7 horas
<b>Saída</b>	12 horas	17 horas	12 horas

**Casas de fresco**

	<b>De segunda a sexta-feira</b>		<b>Sábado</b>
<b>Entrada</b>	6.30 horas		15 horas
<b>Saída</b>	11.30 horas		18 horas

Ministério do Trabalho, 16 de Fevereiro de 1977 ó O Ministro do Trabalho, Mariano Matsinha.

**Anexo 6. Despacho de 6 de Abril de 1977** (estabelece o horário a praticar pelos estabelecimentos de venda de ferragens e materiais de construção, de máquinas e idênticos para indústria e agricultura e de equipamento e material eléctrico para indústria)

No uso da competência que lhe é conferida pela alínea b) do art. 6º do Decreto-Lei nº 5/77, de 20 de Janeiro, o Ministro do Trabalho manda:

Os estabelecimentos de venda de ferragens e materiais de construção, de máquinas, motores e idênticos para a indústria e agricultura e de equipamento e material eléctrico para a indústria ficam subordinados ao horário de trabalho a seguir indicado:

	<b>De segunda a sexta-feira</b>		<b>Sábado</b>
<b>Entrada</b>	7 horas	14 horas	7 horas
<b>Saída</b>	12 horas	17 horas	12 horas

Ministério do Trabalho, 16 de Fevereiro de 1977 ó O Ministro do Trabalho, Mariano Matsinha.

**Anexo 7. Decreto-Lei nº 23/77, de 28 de Maio** (atribui competências aos Governadores Provinciais e aos Ministros para, em casos específicos, determinarem alterações nos horários de trabalho)

O Decreto-Lei nº 5/77, de 20 de Janeiro, estabeleceu novos horários para o aparelho de Estado e função pública, escritórios, actividades bancárias, actividade seguradora e comércio.

A experiência colhida desde a entrada em vigor dos novos horários mostra que eles respondem correctamente aos objectivos visados pelo Decreto-Lei nº 5/77, os quais vêm amplamente expostos no preâmbulo. Há, contudo, necessidade de atender a casos especiais que se verificam ao nível de certos serviços bem como a condicionalismos que, sofrendo variações de província para província e, por vezes dentro da mesma província, justificam ligeiros ajustamentos nos horários que foram estabelecidos.

Nestes termos, e ao abrigo do disposto na alínea c) do art. 54º da Constituição, o Conselho de Ministros decreta:

**Art. 1º** - Ao art. 1º do Decreto-Lei nº 5/77, de 20 de Janeiro, são aditados dois números, respectivamente nºs 4 e 5, com a seguinte redacção:

4. Os Governadores Provinciais, tendo em conta condições específicas de cada província, podem determinar, relativamente aos sectores de actividades nacional da província, ajustamentos dos horários previstos nos mapas anexos, sem prejuízo do número total de horas neles estabelecidos para os diversos sectores e da distribuição dessas horas por seis dias da semana. A competência aqui atribuída aos Governadores Provinciais só poderá ser exercida, consoante o sector da actividade nacional a que se trate, em coordenação com um dos Ministros referidos no art. 6º.

5. Os Ministros, considerando características especiais de serviços deles dependentes, podem determinar horários que, não obedecendo estritamente aos modelos dos mapas anexos, respeitem contudo o número total de horas neles previstos, salvo se esse total se revelar incompatível com a natureza e características especiais do serviço.

**Art. 2º.** Este Decreto-Lei entra imediatamente em vigor.

Aprovado em Conselho de Ministros

Publique-se

O Presidente da República, Samora Moisés Machel

**Anexo 8. Lei nº 12/91, de 30 de Julho** (Determina que o período de trabalho diário estabelecido no nº 1 do art. 64º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, poderá ser alargado até nove horas diárias sempre que o trabalhador seja concedido meio dia de descanso complementar por semana, além do dia de descanso semanal previsto no art. 72º)

A Lei nº 8/85, de 14 Dezembro, no seu art. 64º, estabelece os parâmetros dentro dos quais as unidades económicas podem fixar o horário normal de trabalho. A prática da aplicação da Lei nas actuais condições de funcionamento da economia mostra que esses parâmetros são em muitos casos demasiado limitativos, não permitindo que as unidades adoptem os horários mais convenientes, não só do ponto de vista de rentabilidade, como no dos próprios trabalhadores. Por estas razões, torna-se necessário alterar aquele dispositivo legal, ampliando os parâmetros nele previstos, de forma a permitir a fixação dos horários que melhor se ajustem a cada situação.

Nestes termos e ao abrigo do disposto no nº 1, do art. 135º da Constituição da República, a Assembleia da República determina:

**Art. 1º**

Ao art. 64º da Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro é acrescido um nº 5, com a seguinte redacção:

5. O período de trabalho diário estabelecido no nº 1 poderá ser alargado até nove horas diárias sempre que ao trabalhador seja concedido meio-dia de descanso complementar por semana, além do dia do descanso semanal prescrito no art. 72º.

**Art. 2º**

1. Os centros de trabalho que se dediquem a actividades industriais, com excepção dos referidos no art. 70º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, poderão adoptar o limite de duração do trabalho normal de quarenta e cinco horas semanais a cumprir em cinco dias da semana.

2. Os serviços e actividades definidos no nº 4 do art. 4º da Lei nº 6/91, de 9 de Janeiro, bem como os de venda directa ao público consumidor, ficam sujeitos ao limite de trabalho diário e semanal vigente à data da entrada em vigor da presente Lei

**Art. 3º**

1. Todos os centros de trabalho, com excepção dos referidos no nº 2 do artigo anterior, poderão por motivos de condicionalismo económico ou outros adoptar a prática do horário único.

2. A aplicação do disposto no número anterior deve implicar a observância de uma pausa de duração não inferior a meia hora, após a prestação de 4 a 5 horas de trabalho consecutivo.

**Art. 4º**

1. O trabalho prestado no meio-dia ou dia de descanso completar a que se refere o nº 5 do art. 64º da Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, aditado por esta Lei, é considerado trabalho excepcional, sujeito aos regimes dos nºs 1 a 3 do art. 67º da mesma Lei, no que respeita a condições de prestação, e do art. 11º do regime jurídico da duração de trabalho, aprovado pelo Decreto nº 6/87, de 30 de Janeiro, no que respeita à remuneração.

2. Exceptuam-se da aplicação do disposto no número anterior os serviços e actividades referidos no nº 2 do art. 2º desta Lei.

**Art. 5º**

1. As entidades empregadoras deverão dar conhecimento dos novos horários de trabalho ao órgão local de trabalho mais próximo, até ao dia quinze do mês posterior ao da sua adopção.

2. As entidades empregadoras, na adopção dos novos horários, deverão observar as normas definidas na Lei nº 8/85, de 14 de Dezembro, e demais legislação em vigor sobre a matéria.

**Art. 6º**

A violação do disposto na presente Lei será punida com multa correspondente a dez por cento do fundo de salários dos trabalhadores da área onde se verifica a transgressão, podendo o respectivo valor percentual duplicar em caso de reincidência.

**Art. 7º**

A presente Lei entra em vigor no dia da sua publicação.

Aprovada pela Assembleia da República.

O Presidente da Assembleia da República, Marcelino dos Santos.

Promulgada em 30 de Julho de 1991.

Publique-se.

O Presidente da República, Joaquim Alberto Chissano.

## **Anexo 9. Convenção nº 95, de 8 de Junho de 1949**

### **Art. 1º**

Para os fins da presente Convenção, o termo *salário* significa, qualquer que seja a denominação ou o modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos susceptíveis de serem avaliados em espécie ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de aluguer de serviços, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador, seja por trabalho efectuado, ou pelo que deverá ser efectuado, seja por serviços prestados ou que devam ser prestados.

### **Art. 2º**

1. A presente Convenção se aplica a todas as pessoas às quais um salário é pago ou pagável.
2. A autoridade competente, depois de consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, onde essas organizações existem e estão directamente interessadas, poderá excluir da aplicação do todo ou de certas disposições da presente Convenção as categorias de pessoas que trabalham em circunstâncias e em condições de empregos tais que a aplicação de todas ou de certas das ditas disposições não seria conveniente, e que não são empregadas em trabalhos manuais, ou que são empregadas em serviços domésticos ou ocupações análogas.
3. Cada Membro deve indicar, no seu primeiro relatório anual sobre a aplicação da presente Convenção, que deve ser apresentado em virtude do art. 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, toda categoria de pessoas que se proponha a excluir da aplicação de todas ou de uma das disposições da Convenção de conformidade com os termos do parágrafo precedente. Posteriormente, nenhum Membro poderá proceder á exclusões, salvo no que concerne às categorias de pessoas assim indicadas.
4. Cada Membro que tiver indicado no seu primeiro relatório anual as categorias de pessoas que se proponha a excluir da aplicação de todas ou de uma das disposições da presente Convenção deve indicar, em seus relatórios ulteriores, as categorias de pessoas para as quais renuncia ao direito de recorrer às disposições do § 2º do presente artigo, e qualquer progresso que possa ter havido na possibilidade de aplicação da presente Convenção a essas categorias de pessoas.

### **Art. 3º**

1. Os salários pagáveis em espécie serão pagos exclusivamente em moeda de curso legal; o pagamento sob forma de ordem de pagamento, bónus, coupons, ou sob qualquer outra forma que se suponha representar a moeda de curso legal, será proibido.
2. A autoridade competente poderá permitir ou prescrever o pagamento do salário em cheque ou vale postal, quando esse modo de pagamento for de prática corrente ou necessária, em razão de circunstâncias especiais, quando uma convenção colectiva ou uma sentença arbitral o determinar, ou quando, apesar de tais disposições, o trabalhador interessado consentir.

### **Art. 4º**

1. A legislação nacional, as convenções colectivas ou as sentenças arbitrais podem permitir o pagamento parcial do salário em espécie nas indústrias ou nas profissões em que esta forma de pagamento seja de uso corrente ou conveniente em razão da indústria ou profissão em causa. O pagamento do salário sob forma de bebidas alcoólicas ou de drogas nocivas não será admitido em caso algum.
2. Nos casos em que o pagamento parcial do salário em espécie é autorizado, serão tomadas medidas apropriadas para que:
  - a) As prestações em espécie sirvam para o uso pessoal do trabalhador e de sua família e lhes tragam benefício;
  - b) O valor atribuído a essas prestações seja justo e razoável.

### **Art. 5º**

O salário será pago directamente ao trabalhador interessado, a menos que a legislação nacional, uma convenção colectiva ou uma sentença arbitral disponha diferentemente, ou que o trabalhador interessado aceite outro processo.

### **Art. 6º**

Fica o empregador proibido de restringir a liberdade do trabalhador de dispor de seu salário da maneira que lhe convier.

### **Art. 7º**

1. Quando em uma empresa forem instaladas lojas para vender mercadorias aos trabalhadores ou serviços a ela ligados e destinados a fazer-lhes fornecimentos, nenhuma pressão será exercida sobre os trabalhadores interessados para que eles façam uso dessas lojas ou serviços.
2. Quando o acesso a outras lojas ou serviços não for possível, a autoridade competente tomará medidas apropriadas no sentido de obter que as mercadorias sejam fornecidas a preços justos e razoáveis, ou que as obras ou serviços estabelecidos pelo empregador não sejam explorados com fins lucrativos, mas sim no interesse dos trabalhadores.

### **Art. 8º**

1. Descontos em salários não serão autorizados, senão sob condições e limites prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção colectiva ou sentença arbitral.
2. Os trabalhadores deverão ser informados, de maneira que a autoridade competente considerar mais apropriada, sobre condições e limites nos quais tais descontos puderem ser efectuados.

**Art. 9º**

Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento directo ou indirecto do trabalhador ao empregador, ao representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão-de-obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

**Art. 10º**

1. O salário não poderá ser objecto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.
2. O salário deve ser protegido contra a penhora ou a cessão, na medida julgada necessária para assegurar a manutenção do trabalhador e de sua família.

**Art. 11º**

1. Em caso de falência ou de liquidação judiciária de uma empresa, os trabalhadores seus empregados serão tratados como credores privilegiados, seja pelos salários, que lhes são devidos a título de serviços prestados no decorrer de período anterior à falência ou à liquidação e que será prescrito pela legislação nacional, seja pelos salários que não ultrapassem o limite prescrito pela legislação nacional.
2. O salário que constitua crédito privilegiado será pago integralmente antes que os credores comuns possam reivindicar a sua parte.
3. A ordem de prioridade do crédito privilegiado constituído pelo salário, em relação aos outros créditos privilegiados, deve ser determinada pela legislação nacional.

**Art. 12º**

1. O salário será pago em intervalos regulares. A menos que haja outras combinações satisfatórias que assegurem o pagamento do salário com intervalos regulares, os intervalos nos quais o salário deve ser pago serão prescritos pela legislação nacional ou fixados por convenção colectiva ou sentença arbitral.
2. Quando o contrato de trabalho terminar, a fixação final da totalidade do salário devido será feita de conformidade com a legislação nacional, com alguma convenção colectiva ou uma sentença arbitral, ou, na falta de tal legislação, convenção ou sentença, dentro de um prazo razoável, tendo-se em vista as disposições do contrato.

**Art. 13º**

1. O pagamento do salário, quando feito em espécie, será efectuado somente nos dias úteis, e no local do trabalho ou na proximidade deste, a menos que a legislação nacional, uma convenção colectiva ou uma sentença arbitral disponham diferentemente, ou que outras soluções do conhecimento dos trabalhadores interessados pareçam mais apropriadas.
2. Fica proibido o pagamento do salário em bares ou estabelecimentos similares e, se necessário prevenir abusos, nos estabelecimentos de venda a varejo e nas casas de diversão, salvo quando se trate de pessoas ocupadas nesses estabelecimentos.

**Art. 14º**

Se for o caso, serão tomadas medidas eficazes com o fim de informar os trabalhadores de maneira apropriada e facilmente compreensível:

- a) Das condições de salário que lhes serão aplicáveis, antes que eles sejam admitidos em um emprego, ou quando houver quaisquer mudanças nessas condições.
- b) Quando do pagamento do salário, dos elementos que constituem seu salário pelo período de pagamento considerado, na medida em que esses elementos são susceptíveis de variar.

**Art. 15º**

A legislação que tornar efectivas as disposições da presente Convenção deve:

- a) Ser levada ao conhecimento dos interessados.
- b) Indicar as pessoas encarregadas de assegurar a sua execução.
- c) Prescrever as sanções apropriadas em caso de infracção.
- d) Estabelecer, em todos os casos previstos, registos em dia, segundo forma e método apropriados.

[1 ].



## **Anexo 10. Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março (fixa o Estatuto do Ministério do Trabalho)**

O Decreto Presidencial nº 11/87, de 12 de Janeiro, que extingue a Secretaria de Estado do Trabalho, criada pelo Decreto Presidencial nº 15/81, de 28 de Dezembro, cria o Ministério do Trabalho.

Assim, para a realização correcta e eficaz dos seus objectivos, torna-se necessário que se definam, através de um estatuto específico, as estruturas que compõem o órgão central do aparelho de Estado ora criado, bem como as suas funções específicas e métodos de direcção do trabalho.

Nestes termos e após a aprovação do Estatuto em anexo pela Comissão da Administração Estatal, ao abrigo do art. 1º do Decreto nº 3/85, de 22 de Maio, e no uso da competência que lhe é conferida pelo art. 3º deste mesmo Decreto, o Ministro do Trabalho determina:

Único. É publicado o Estatuto do Ministério do Trabalho, que faz parte integrante do presente diploma.

Ministério do Trabalho, em Maputo, 17 de Março de 1990 ó O Ministro do Trabalho, *Aguiar Jonassane Reginaldo Real Mazula*.

### **Estatuto do Ministério do Trabalho**

#### **Capítulo I**

#### **Sistema Orgânico**

#### **SECÇÃO I**

#### **Área de actividade e estruturas**

##### **Art. 1º**

Para a realização dos seus objectivos e funções específicas, o Ministério do Trabalho está organizado de acordo com as seguintes áreas de actividade:

- a) Organização e gestão dos recursos laborais;
- b) Organização do Trabalho e regulamentação salarial;
- c) Promoção e regulamentação das relações laborais e das condições sociais dos trabalhadores;
- d) Administração de Justiça laboral
- e) Relações internacionais e de cooperação técnica no âmbito do trabalho.

##### **Art. 2º**

1. O Ministério do Trabalho tem as seguintes estruturas:
  - a) Direcção Nacional de Organização do Trabalho e Salários;
  - b) Direcção Nacional de Recursos Laborais;
  - c) Inspecção do Trabalho;
  - d) Comissão Nacional de Justiça no Trabalho;
  - e) Departamento de Estatísticas Sociais;
  - f) Departamento dos Recursos Humanos;
  - g) Departamento de Administração e Finanças;
  - h) Gabinete do Ministro.
2. São instituições sob tutela do Ministério do Trabalho:
  - a) Escola de Estudos Laborais;
  - b) Gabinete de Promoção de Emprego;
  - c) Instituto Nacional de Segurança Social.

#### **SECÇÃO II**

#### **Funções dos órgãos da estrutura**

##### **Art. 3º**

São funções da Direcção Nacional de Organização do Trabalho e Salários:

- a) Dirigir, planificar e controlar as acções de organização do trabalho e salários e as medidas necessárias para implementá-las;
- b) Elaborar as orientações metodológicas e instruções necessárias à correcta implementação da política salarial e em matéria de produtividade, organização, racionalização e normação do trabalho;
- c) Proceder à análise e aprovação de qualificadores de ocupações profissionais e sistema de pagamento, garantindo a sua actualização;
- d) Realizar estudos sobre a situação existente em matéria de organização do trabalho e salários nas diferentes actividades económicas e sociais;
- e) Participar com a Comissão Nacional do Plano na emissão de critérios e em particular sobre os indicadores de produtividade, do fundo de salários e do salário médio;
- f) Orientar e assessorar metodologicamente os organismos e empresas em todas as questões relacionadas com a sua esfera laboral de actuação;
- g) Participar em todas as acções que exijam a melhoria da planificação da organização do trabalho e salários;

- h) Promover a divulgação massiva da organização científica do trabalho e da política salarial.

#### **Art. 4º**

São funções da Direcção Nacional de Recursos Laborais:

- a) Dirigir, planificar e controlar as acções da temática dos recursos laborais;
- b) Implementar o sistema de controlo dos Recursos Laborais;
- c) Prestar informações sobre a situação do emprego no país;
- d) Participar conjuntamente com outros organismos no estudo e elaboração de planos económicos, tendo em conta as necessidades em Recursos Laborais;
- e) Estabelecer mecanismos para o conhecimento e controlo das necessidades da força de trabalho qualificada e não qualificada, em cada um dos ramos económicos e regiões do país;
- f) Orientar metodologicamente a actividade das comissões de avaliação.

#### **Art. 5º**

1. São funções da Inspecção do Trabalho:

- a) Dirigir, orientar e controlar o funcionamento da Inspecção do Trabalho, assegurando em todo o território nacional o cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores;
  - b) Assegurar o cumprimento da legislação do trabalho e dos instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho, através de acções de carácter educativo ou orientador e coercivo;
  - c) Estudar, elaborar e propor normas gerais de higiene e protecção do trabalho;
  - d) Apreçar os regulamentos específicos apresentados pelos sectores de actividade no domínio da higiene e protecção do trabalho;
  - e) Definir e controlar os mecanismos e procedimentos metodológicos necessários à implementação dos regulamentos e medidas de higiene e protecção;
  - f) Desenvolver acções de divulgação e propaganda sobre a prevenção de acidentes e riscos profissionais.
2. A Inspecção do Trabalho é dirigida por um Inspector-Geral.

#### **Art. 6º**

1. São funções da Comissão Nacional de Justiça no Trabalho:

- a) Superintender a estrutura das Comissões de Justiça no Trabalho, organizando o sistema do seu funcionamento;
  - b) Determinar as normas técnicas de funcionamento necessárias para o correcto desenvolvimento do trabalho dos órgãos de Justiça no Trabalho;
  - c) Coordenar e controlar os métodos de actuação de todas as comissões de Justiça no Trabalho, uniformizando os seus critérios de decisão;
  - d) Elaborar as orientações, informações estatísticas e os materiais necessários ao funcionamento dos órgãos de Justiça no Trabalho.
2. A Comissão Nacional de Justiça no Trabalho é dirigida por um Presidente.

#### **Art. 7º**

São funções específicas do Departamento de Estatísticas Sociais:

- a) Orientar e dinamizar o processo de elaboração de estatísticas do sector de trabalho, emprego, formação profissional e Segurança Social;
- b) Produzir, tratar e difundir a informação estatística e complementar fornecida pela Direcção Nacional de Estatística, necessária à actividade do Ministério;
- c) Centralizar a informação estatística do Ministério com vista à organização de um banco de dados, sua gestão e difusão para o exterior.

#### **Art. 8º**

São funções do Departamento de Recursos Humanos:

- a) Organizar o processo de implementação da política de quadros do Ministério;
- b) Assegurar o recrutamento, selecção, cadastro e movimento dos funcionários, em coordenação com as estruturas do Ministério;
- c) Garantir a implementação do Estatuto Geral dos Funcionários do Estado e da legislação laboral no Ministério;
- d) Executar o expediente relativo ao provimento e exoneração dos funcionários do Ministério;
- e) Elaborar e manter actualizado o cadastro de todo o pessoal do Ministério;
- f) Garantir a prestação de serviços protocolares relacionados com a actividade do Ministério.

#### **Art. 9º**

São funções do Departamento de Administração e Finanças:

- a) Assegurar a realização de todas as funções de administração necessárias ao correcto funcionamento do Ministério;
- b) Preparar, executar e controlar o Orçamento do Estatuto atribuído ao Ministério;
- c) Controlar os fundos de divisas de funcionamento e os atribuídos ao Ministério;
- d) Encarregar-se do expediente geral do Ministério, bem como dos respectivos registos e arquivos;
- e) Assegurar a aquisição do material para o Ministério bem como a organização e actualização permanente do cadastro do respectivo património;
- f) Cuidar de todas as matérias referentes à segurança e higiene das instalações do Ministério;
- g) Assegurar a eficiência das redes de comunicação interna e externa do Ministério;
- h) Assegurar a correcta gestão do património do Ministério;
- i) Proceder à tramitação do expediente relativo a viagens internas e internacionais;
- j) Zelar pelo cumprimento das Leis, regulamentos e outras disposições legais de carácter administrativo e financeiro;
- k) Participar na planificação interna dos custos de formação dos funcionários do Ministério, no País ou no exterior, e de outros que envolvam questões financeiras.

#### **Art. 10º**

São funções do Gabinete do Ministro:

- a) Assessorar o Ministro em todos os assuntos por ele solicitados;
- b) Programar as actividades do Ministro;
- c) Coordenar e controlar o processo de elaboração e execução do plano do Ministério do Trabalho;
- d) Elaborar relatórios respeitantes às actividades do Ministério e outros que sejam superiormente determinados;
- e) Estudar e elaborar propostas de medidas legislativas em matéria laboral;
- f) Coordenar e organizar a participação do Ministério em organizações e conferências internacionais;
- g) Promover e coordenar a implementação de acções e programas de cooperação internacional no âmbito do trabalho;
- h) Organizar a correspondência, o arquivo e o expediente do Gabinete do Ministro;
- i) Secretariar, apoiar e prestar assistência logística, técnica e administrativa ao Ministro, assegurando o respectivo expediente e outras tarefas que lhe forem determinadas;
- j) Organizar e secretariar as sessões do Conselho Consultivo e do Conselho Coordenador;
- k) Organizar despachos do Ministro;
- l) Assegurar a divulgação e o controlo da implementação das decisões do Ministro.

### **CAPITULO II**

#### **Representações no exterior**

#### **Art. 11º**

O Ministério do Trabalho é representado no estrangeiro por Delegações do Trabalho, dirigidas por um Delegado.

#### **Art. 12º**

No estrangeiro, e dependentes da respectiva Delegação, existirão tantas subdelegações quantas o justifiquem o número e as necessidades dos trabalhadores.

#### **Art. 13º**

Às delegações do Ministério do Trabalho dentro das respectivas áreas de actuação compete, de um modo geral, a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores moçambicanos consignados por acordos governamentais.

### **CAPITULO III**

#### **Colectivos**

#### **Art. 14º**

No Ministério do Trabalho funcionam os seguintes colectivos:

- a) Conselho Coordenador;
- b) Conselho Consultivo;

#### **Art. 15º**

1. O Conselho Coordenador é um colectivo dirigido pelo Ministro através do qual este coordena, planifica e controla as acções desenvolvidas pelo órgão central, pelos locais e pelas instituições da tutela do Ministério.
2. O Conselho Coordenador é composto pelos membros do Conselho Consultivo e pelos Directores Provinciais do Trabalho.

#### **Art. 16º**

1. O Conselho consultivo é o colectivo dirigido pelo Ministro do Trabalho, que tem por função analisar e dar parecer sobre questões fundamentais da actividade do Ministério do Trabalho, nomeadamente:

- a) Estudar as decisões superiores dos órgãos do Partido e do poder de Estado relacionadas com a actividade do Ministério;
  - b) Preparar a execução e o controlo do plano de actividades do Ministério, realizando o seu balanço periódico e efectuando a valorização dos resultados e experiências;
  - c) Implementar a política de quadros do Ministério e promover a troca de experiência e informações entre dirigentes e quadros.
2. O Conselho Consultivo tem a seguinte composição:
- a) Ministro;

- b) Directores Nacionais;
- c) Directores das instituições subordinadas;
- d) Chefes de Departamento;
- e) Outros dirigentes ou quadros designados pelo Ministro.

**Art. 17º**

1. Nos restantes níveis de direcção do Ministério do Trabalho funcionam igualmente colectivos, como órgãos de apoio aos dirigentes, os quais integram os respectivos colaboradores directos designadamente os responsáveis do escalão imediatamente inferior.
2. Podem participar nas reuniões dos colectivos, na qualidade de convidados, representantes do Partido e das Organizações Democráticas de Massas, bem como técnicos e outros quadros.

**CAPITULO IV**

**Disposições finais**

**Art. 18º**

Compete ao Ministro do Trabalho aprovar por diploma ministerial os regulamentos internos das diferentes estruturas subordinadas.

**Art. 19º**

As dúvidas surgidas na aplicação do presente Estatuto serão resolvidas pelo Ministro do Trabalho.

Aprovado pela Comissão da Administração Estatal.

Maputo, 28 de Fevereiro de 1990 ó O Ministro da Administração Estatal, *José Óscar Monteiro*. ó O Ministro das Finanças, *Abdul Magid Osman*. ó O Ministro do Trabalho, *Aguiar Jonassane Reginaldo Real Mazula*. ó O Ministro da Justiça, *Ossumane Aly Dauto*.

## **Anexo 11. Decreto Presidencial nº 10/95, de 26 de Dezembro (Define atribuições do MITRAB)**

As transformações políticas, económicas e legislativas ocorridas no país decorrentes da opção política e económica do Estado, bem como a adesão do país a importantes instrumentos normativos da Organização Internacional do Trabalho, aconselham a adequação dos objectivos, funções, estruturas e métodos de direcção do Ministério do Trabalho no quadro da administração pública.

Nestes termos, ao abrigo do disposto no nº 1 do art. 117º da Constituição, o Presidente da República decreta:

### **Art. 1º**

O Ministério do Trabalho é o Órgão Central do Aparelho de Estado ao qual compete a direcção, planificação e controlo da acção governamental no domínio da administração do trabalho, assegurando a execução da política e dos programas económicos e sociais adoptados pelo Estado.

### **Art. 2º**

No âmbito das políticas e dos programas sectoriais do governo, o Ministério do Trabalho prossegue os seguintes objectivos principais:

- a) Promoção e valorização do emprego nos sectores formal e informal das actividades económicas de emprego e desenvolvendo programas que assegurem a melhor organização do mercado do trabalho;
- b) Adopção e coordenação de sistemas e programas de formação profissional, assegurando uma estreita relação entre a orientação profissional e as necessidades de emprego, com vista a efectiva valorização dos recursos humanos;
- c) Adopção e implementação de Leis e regulamentos do trabalho mais consentâneos com o processo de desenvolvimento económico e social do país, zelando pela sua efectiva aplicação, com vista à melhor actuação e relacionamento entre os parceiros sociais e à promoção dos direitos e interesses legítimos dos trabalhadores;
- d) Desenvolvimento e administração de sistemas de segurança social e de outros esquemas de protecção social que garantam a todo o cidadão e particularmente aos trabalhadores e suas famílias a estabilidade social e a dignidade humana em situações de precariedade.

### **Art. 3º**

Para a prossecução dos objectivos definidos no artigo anterior, são funções do Ministério do Trabalho as seguintes:

1. No domínio da acção normativa e do desenvolvimento social:

- a) Realizar trabalhos de investigação e estudos com vista à definição da política nacional do trabalho e à preparação da legislação do trabalho;
- b) Realizar consultas às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores para o mesmo efeito;
- c) Prestar serviços aos parceiros sociais com vista à regulamentação do trabalho incentivando a prática de negociação colectiva;
- d) Preparar os diplomas legais e avaliar a sua adequação e eficácia;
- e) Proceder a estudos e divulgação de temas relevantes da política laboral e do emprego do País;
- f) Contribuir para a formulação do plano de desenvolvimento social e económico do País, cuidando por que as estratégias e os programas relevantes do trabalho, emprego e segurança sejam integrados no Plano de Desenvolvimento Nacional;
- g) Recolher, tratar e divulgar as informações estatísticas e os dados de conjuntura sobre o trabalho e emprego e outras matérias correlacionadas.

2. No domínio do emprego e trabalho:

- a) Coordenar as acções e metodologias em matérias de trabalho e emprego envolvendo acções operativas e de formação;
- b) Preparação, coordenação, implementação e avaliação da Política Nacional do Emprego e Formação Profissional, assegurando a participação dos parceiros sociais na sua definição;
- c) Planificação da utilização da mão-de-obra no quadro da política de emprego e assegurar a integração dos respectivos planos na política económica do País;
- d) Implantação dos serviços gratuitos de emprego;
- e) Gestão dos fundos destinados à promoção do emprego e de outras iniciativas para a criação de oportunidades de emprego e auto-emprego através de micro, pequenas e médias empresas nos vários sectores de economia formal e informal;
- f) Preparação e implementação de programas de desenvolvimento dos recursos humanos;
- g) Divulgação das informações sobre o mercado de emprego;
- h) Administração de programas de aprendizagem, formação e reconversão e para o desenvolvimento económico do País;
- i) Promover a mobilidade profissional e as migrações à luz dos programas e polos de desenvolvimento económico do País;
- j) Promover, em coordenação com as autoridades dos países receptores, acções visando a protecção e defesa dos direitos e legítimos interesses dos trabalhadores migrantes moçambicanos e suas famílias no exterior e no seu regresso ao País;
- k) Promover, de acordo com as normas e regulamentos pertinentes, uma coordenação eficaz com as demais entidades e organismos estatais intervenientes no recrutamento, envio e regresso de trabalhadores abrangidos por acordos Governamentais;

- l) Promover a divulgação das Leis e regulamentos sobre a emigração e condições de emprego, a disseminação das informações sobre as normas e procedimentos relativos às ofertas e procura de emprego no exterior, recrutamento e colocação de trabalhadores migrantes;
- m) Promover estudos e pesquisas da mobilidade profissional e sobre as tendências e orientações do mercado de emprego no âmbito da integração regional.
- 3. No domínio das relações profissionais:
  - a) Assegurar o livre exercício do direito sindical e zelar por que as relações profissionais favoreçam a melhoria das condições de trabalho e da vida profissional;
  - b) Promover e dinamizar o diálogo e a concertação social entre o governo, e os parceiros sociais em matérias do trabalho, emprego, segurança social e correlacionadas;
  - c) Assegurar a participação dos parceiros sociais na preparação execução das estratégias e programas do governo, visando a estabilidade e paz social entre empregadores e trabalhadores;
  - d) Prestar serviços de consulta e assistência aos empregadores e aos trabalhadores e respectivas organizações representativas;
  - e) Promover o desenvolvimento e a utilização da negociação voluntária com vista à prevenção de conflitos colectivos de trabalho, e, em caso de greve, fornecer meios de conciliação e de mediação;
  - f) Promover e dinamizar a divulgação e a aplicação da legislação laboral em matéria dos direitos e deveres, negociação colectiva, salários, segurança e higiene no trabalho, trabalho de mulheres, menores e deficientes;
  - g) Participar nos organismos administrativos e consultivos com competências no domínio da política económica e social;
- 4. No domínio da segurança social:
  - a) Contribuir para a definição da política e objectivos da Segurança Social, designadamente quanto às modalidades de resposta às situações de carência dos trabalhadores em caso de doença, acidente, maternidade, invalidez e velhice, bem como para a subsistência dos seus familiares;
  - b) Administrar o Sistema de Segurança Social e realizar estudos de conjuntura e prospectivos tendentes a melhorar e consolidar os esquemas de apoio e protecção social dos trabalhadores e suas famílias;
  - c) Contribuir para a elaboração das disposições legais e orientações normativas no âmbito da protecção e da Segurança Social.
- 5. No domínio dos organismos internacionais:
  - a) Assegurar a participação e representação do País em eventos e organismos regionais e internacionais em matéria de trabalho;
  - b) Realizar consultas tripartidas sobre as questões decorrentes das actividades da Organização Internacional do Trabalho;
  - c) Realizar acções de cooperação técnica de âmbito regional e internacional.

#### **Art. 4º**

Para o exercício das suas funções compete ao Ministério do Trabalho:

- a) Preparação, coordenação, implementação, controlo e avaliação da política nacional do emprego, formação profissional e trabalho, bem como a preparação e controlo da legislação que concretize tais políticas;
- b) Estado e divulgação da situação das pessoas empregadas, subempregadas e desempregadas, tendo em conta as normas sobre condições e meio ambiente do trabalho, remunerações, protecção e segurança social;
- c) Instituição e prestação de serviços de assistência técnica e assessoria aos empregadores e trabalhadores, com vista a facilitar a cooperação e a concertação efectivas;
- d) Representação do Estado nos eventos e nos organismos regionais e internacionais de trabalho.

#### **Art. 5º**

O Ministro do Trabalho após aprovação nos termos de legislação aplicável e publicado o Estatuto Orgânico do Ministério e respectivo número de pessoal.

#### **Art. 6º**

É revogado o Decreto Presidencial nº 11/87, de 12 de Janeiro.

Publique-se

O Presidente da República JOAQUIM ALBERTO CHISSANO.

**Anexo 12. Diploma Ministerial nº 88/95, de 28 de Junho** (revoga o Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março)

Tornando-se necessário adequar o estatuto orgânico do Ministério do Trabalho publicado pelo Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março, face às transformações políticas, económicas e legislativas verificadas no país, as quais colocam novas exigências e responsabilidades no âmbito de actuação global da Administração do Trabalho e, após a aprovação do presente Estatuto pela Comissão de Administração Estatal, ao abrigo do art. 3º do Decreto nº 3/85, de 22 de Maio, determino:

**Art. 1º**

É revogado o Diploma Ministerial nº 32/90, de 28 de Março.

**Art. 2º**

É publicado o estatuto orgânico do Ministério do Trabalho que faz parte integrante do presente diploma.

**CAPÍTULO III**

**Disposições finais**

**Art. 16º**

Compete ao Ministro do trabalho aprovar por despacho os regulamentos internos das diferentes estruturas e instituições do Ministério

**Art. 17º**

As dúvidas surgidas na aplicação de presente Estatuto serão resolvidas por despacho do Ministro do trabalho.

Aprovado pela Comissão da administração estatal.

Maputo, 29 de Março de 1995.

O Ministro de Administração estatal

*Alfredo Maria de São Bernardo Cepeda Gamito*

O Ministro do Trabalho

*Guilherme Luís Mavila*

O Ministro de Plano e Finanças

*Tomáz Augusto Salomão*

O Ministro da Justiça

*José Ibrahimo Abudo*

## **Anexo 13. Diploma Ministerial no 32/90, de 28 de Março**

O Decreto Presidencial nº 11/87, de 12 de Janeiro, que extingue a Secretaria de Estado do Trabalho, criada pelo Decreto Presidencial nº 15/81, de 28 de Dezembro, cria o Ministério do Trabalho.

Assim, para a realização correcta e eficaz dos seus objectivos, torna-se necessário que se definam, através de um estatuto específico, as estruturas que compõem o órgão central do aparelho de Estado ora criado, bem como as suas funções específicas e métodos de direcção do trabalho.

Nestes termos e após a aprovação do Estatuto em anexo pela Comissão da Administração Estatal, ao abrigo do art. 1º do Decreto nº 3/85, de 22 de Maio, e no uso da competência que lhe é conferida pelo art. 3º deste mesmo Decreto, o Ministro do Trabalho determina:

Único. É publicado o Estatuto do Ministério do Trabalho, que faz parte integrante do presente diploma.

Ministério do Trabalho, em Maputo, 17 de Março de 1990 ó O Ministro do Trabalho, *Aguiar Jonassane Reginaldo Real Mazula*.

### **Estatuto do Ministério do Trabalho**

#### **Capítulo I**

#### **Sistema Orgânico**

##### **SECÇÃO I**

##### **Área de actividade e estruturas**

###### **Art. 1º**

Para a realização dos seus objectivos e funções específicas, o Ministério do Trabalho está organizado de acordo com as seguintes áreas de actividade:

- f) Organização e gestão dos recursos laborais;
- g) Organização do Trabalho e regulamentação salarial;
- h) Promoção e regulamentação das relações laborais e das condições sociais dos trabalhadores;
- i) Administração de Justiça laboral
- j) Relações internacionais e de cooperação técnica no âmbito do trabalho.

###### **Art. 2º**

3. O Ministério do Trabalho tem as seguintes estruturas:

- a) Direcção Nacional de Organização do Trabalho e Salários;
  - b) Direcção Nacional de Recursos Laborais;
  - c) Inspecção do Trabalho;
  - d) Comissão Nacional de Justiça no Trabalho;
  - e) Departamento de Estatísticas Sociais;
  - f) Departamento dos Recursos Humanos;
  - g) Departamento de Administração e Finanças;
  - h) Gabinete do Ministro.
4. São instituições sob tutela do Ministério do Trabalho:
- a) Escola de Estudos Laborais;
  - b) Gabinete de Promoção de Emprego;
  - c) Instituto Nacional de Segurança Social.

##### **SECÇÃO II**

##### **Funções dos órgãos da estrutura**

###### **Art. 3º**

São funções da Direcção Nacional de Organização do Trabalho e Salários:

- i) Dirigir, planificar e controlar as acções de organização do trabalho e salários e as medidas necessárias para implementá-las;
- j) Elaborar as orientações metodológicas e instruções necessárias à correcta implementação da política salarial e em matéria de produtividade, organização, racionalização e normação do trabalho;
- k) Proceder à análise e aprovação de qualificadores de ocupações profissionais e sistema de pagamento, garantindo a sua actualização;
- l) Realizar estudos sobre a situação existente em matéria de organização do trabalho e salários nas diferentes actividades económicas e sociais;
- m) Participar com a Comissão Nacional do Plano na emissão de critérios e em particular sobre os indicadores de produtividade, do fundo de salários e do salário médio;
- n) Orientar e assessorar metodologicamente os organismos e empresas em todas as questões relacionadas com a sua esfera laboral de actuação;
- o) Participar em todas as acções que exijam a melhoria da planificação da organização do trabalho e salários;
- p) Promover a divulgação massiva da organização científica do trabalho e da política salarial.



**Art. 4º**

São funções da Direcção Nacional de Recursos Laborais:

- g) Dirigir, planificar e controlar as acções da temática dos recursos laborais;
- h) Implementar o sistema de controlo dos Recursos Laborais;
- i) Prestar informações sobre a situação do emprego no país;
- j) Participar conjuntamente com outros organismos no estudo e elaboração de planos económicos, tendo em conta as necessidades em Recursos Laborais;
- k) Estabelecer mecanismos para o conhecimento e controlo das necessidades da força de trabalho qualificada e não qualificada, em cada um dos ramos económicos e regiões do país;
- l) Orientar metodologicamente a actividade das comissões de avaliação.

**Art. 5º**

3. São funções da Inspecção do Trabalho:

- a) Dirigir, orientar e controlar o funcionamento da Inspecção do Trabalho, assegurando em todo o território nacional o cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à protecção dos trabalhadores;
  - b) Assegurar o cumprimento da legislação do trabalho e dos instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho, através de acções de carácter educativo ou orientador e coercivo;
  - c) Estudar, elaborar e propor normas gerais de higiene e protecção do trabalho;
  - d) Apreçar os regulamentos específicos apresentados pelos sectores de actividade no domínio da higiene e protecção do trabalho;
  - e) Definir e controlar os mecanismos e procedimentos metodológicos necessários à implementação dos regulamentos e medidas de higiene e protecção;
  - f) Desenvolver acções de divulgação e propaganda sobre a prevenção de acidentes e riscos profissionais.
4. A Inspecção do Trabalho é dirigida por um Inspector-Geral.

**Art. 6º**

3. São funções da Comissão Nacional de Justiça no Trabalho:

- a) Superintender a estrutura das Comissões de Justiça no Trabalho, organizando o sistema do seu funcionamento;
  - b) Determinar as normas técnicas de funcionamento necessárias para o correcto desenvolvimento do trabalho dos órgãos de Justiça no Trabalho;
  - c) Coordenar e controlar os métodos de actuação de todas as comissões de Justiça no Trabalho, uniformizando os seus critérios de decisão;
  - d) Elaborar as orientações, informações estatísticas e os materiais necessários ao funcionamento dos órgãos de Justiça no Trabalho.
4. A Comissão Nacional de Justiça no Trabalho é dirigida por um Presidente.

**Art. 7º**

São funções específicas do Departamento de Estatísticas Sociais:

- a) Orientar e dinamizar o processo de elaboração de estatísticas do sector de trabalho, emprego, formação profissional e Segurança Social;
- b) Produzir, tratar e difundir a informação estatística e complementar fornecida pela Direcção Nacional de Estatística, necessária à actividade do Ministério;
- c) Centralizar a informação estatística do Ministério com vista à organização de um banco de dados, sua gestão e difusão para o exterior.

**Art. 8º**

São funções do Departamento de Recursos Humanos:

- g) Organizar o processo de implementação da política de quadros do Ministério;
- h) Assegurar o recrutamento, selecção, cadastro e movimento dos funcionários, em coordenação com as estruturas do Ministério;
- i) Garantir a implementação do Estatuto Geral dos Funcionários do Estado e da legislação laboral no Ministério;
- j) Executar o expediente relativo ao provimento e exoneração dos funcionários do Ministério;
- k) Elaborar e manter actualizado o cadastro de todo o pessoal do Ministério;
- l) Garantir a prestação de serviços protocolares relacionados com a actividade do Ministério.

**Art. 9º**

São funções do Departamento de Administração e Finanças:

- l) Assegurar a realização de todas as funções de administração necessárias ao correcto funcionamento do Ministério;
- m) Preparar, executar e controlar o Orçamento do Estatuto atribuído ao Ministério;
- n) Controlar os fundos de divisas de funcionamento e os atribuídos ao Ministério;

- o) Encarregar-se do expediente geral do Ministério, bem como dos respectivos registos e arquivos;
- p) Assegurar a aquisição do material para o Ministério bem como a organização e actualização permanente do cadastro do respectivo património;
- q) Cuidar de todas as matérias referentes à segurança e higiene das instalações do Ministério;
- r) Assegurar a eficiência das redes de comunicação interna e externa do Ministério;
- s) Assegurar a correcta gestão do património do Ministério;
- t) Proceder à tramitação do expediente relativo a viagens internas e internacionais;
- u) Zelar pelo cumprimento das Leis, regulamentos e outras disposições legais de carácter administrativo e financeiro;
- v) Participar na planificação interna dos custos de formação dos funcionários do Ministério, no País ou no exterior, e de outros que envolvam questões financeiras.

#### **Art. 10º**

São funções do Gabinete do Ministro:

- m) Assessorar o Ministro em todos os assuntos por ele solicitados;
- n) Programar as actividades do Ministro;
- o) Coordenar e controlar o processo de elaboração e execução do plano do Ministério do Trabalho;
- p) Elaborar relatórios respeitantes às actividades do Ministério e outros que sejam superiormente determinados;
- q) Estudar e elaborar propostas de medidas legislativas em matéria laboral;
- r) Coordenar e organizar a participação do Ministério em organizações e conferências internacionais;
- s) Promover e coordenar a implementação de acções e programas de cooperação internacional no âmbito do trabalho;
- t) Organizar a correspondência, o arquivo e o expediente do Gabinete do Ministro;
- u) Secretariar, apoiar e prestar assistência logística, técnica e administrativa ao Ministro, assegurando o respectivo expediente e outras tarefas que lhe forem determinadas;
- v) Organizar e secretariar as sessões do Conselho Consultivo e do Conselho Coordenador;
- w) Organizar despachos do Ministro;
- x) Assegurar a divulgação e o controlo da implementação das decisões do Ministro.

### **CAPITULO II**

#### **Representações no exterior**

#### **Art. 11º**

O Ministério do Trabalho é representado no estrangeiro por Delegações do Trabalho, dirigidas por um Delegado.

#### **Art. 12º**

No estrangeiro, e dependentes da respectiva Delegação, existirão tantas subdelegações quantas o justifiquem o número e as necessidades dos trabalhadores.

#### **Art. 13º**

Às delegações do Ministério do Trabalho dentro das respectivas áreas de actuação compete, de um modo geral, a defesa dos interesses legítimos dos trabalhadores moçambicanos consignados por acordos governamentais.

### **CAPITULO III**

#### **Colectivos**

#### **Art. 14º**

No Ministério do Trabalho funcionam os seguintes colectivos:

- c) Conselho Coordenador;
- d) Conselho Consultivo;

#### **Art. 15º**

3. O Conselho Coordenador é um colectivo dirigido pelo Ministro através do qual este coordena, planifica e controla as acções desenvolvidas pelo órgão central, pelos locais e pelas instituições da tutela do Ministério.

4. O Conselho Coordenador é composto pelos membros do Conselho Consultivo e pelos Directores Provinciais do Trabalho.

#### **Art. 16º**

3. O Conselho consultivo é o colectivo dirigido pelo Ministro do Trabalho, que tem por função analisar e dar parecer sobre questões fundamentais da actividade do Ministério do Trabalho, nomeadamente:

- a) Estudos das decisões superiores dos órgãos do Partido e do poder de Estado relacionadas com a actividade do Ministério;
  - b) Preparar a execução e o controlo do plano de actividades do Ministério, realizando o seu balanço periódico e efectuando a valorização dos resultados e experiências;
  - c) Implementar a política de quadros do Ministério e promover a troca de experiência e informações entre dirigentes e quadros.
4. O Conselho Consultivo tem a seguinte composição:
- a) Ministro;
  - b) Directores Nacionais;
  - c) Directores das instituições subordinadas;
  - d) Chefes de Departamento;

e) Outros dirigentes ou quadros designados pelo Ministro.

**Art. 17º**

3. Nos restantes níveis de direcção do Ministério do Trabalho funcionam igualmente colectivos, como órgãos de apoio aos dirigentes, os quais integram os respectivos colaboradores directos designadamente os responsáveis do escalão imediatamente inferior.

4. Podem participar nas reuniões dos colectivos, na qualidade de convidados, representantes do Partido e das Organizações Democráticas de Massas, bem como técnicos e outros quadros.

**CAPITULO IV**

**Disposições finais**

**Art. 18º**

Compete ao Ministro do Trabalho aprovar por diploma ministerial os regulamentos internos das diferentes estruturas subordinadas.

**Art. 19º**

As dúvidas surgidas na aplicação do presente Estatuto serão resolvidas pelo Ministro do Trabalho.

Aprovado pela Comissão da Administração Estatal.

Maputo, 28 de Fevereiro de 1990 ó O Ministro da Administração Estatal, *José Óscar Monteiro*. ó O Ministro das Finanças, *Abdul Magid Osman*. ó O Ministro do Trabalho, *Aguiar Jonassane Reginaldo Real Mazula*. ó O Ministro da Justiça, *Ossumane Aly Dauto*.

## **Anexo 14. Lei nº 18/92, de 14 de Outubro (Lei da criação dos Tribunais do Trabalho)**

A constituição da República e a realidade actual impõem a revisão da estrutura orgânica e funcional da administração da justiça laboral com vista a adequá-la às transformações políticas, económicas e sociais e à dinâmica que conhece hoje o processo de desenvolvimento da democracia e a implantação do Estado de Direito no nosso país.

Pela presente Lei são criados os tribunais do trabalho previstos na alínea g) do nº 1 do artigo 167º da Lei Fundamental e estabelecidas as normas da sua organização e funcionamento. Nestes termos e ao abrigo do disposto no nº 1 do art. 135º da Constituição, a Assembleia da República determina:

### **CAPITULO I**

#### **Princípios gerais**

##### **Art. 1º**

São órgão de administração da justiça no trabalho os tribunais provinciais do trabalho e os tribunais distritais do trabalho, os quais exercem a sua jurisdição de acordo com a divisão judicial estabelecida na Lei.

##### **Art. 2º**

1. Os tribunais do trabalho procurarão resolver as questões do trabalho que lhes sejam submetidas pela obtenção de acordos, os quais não poderão ser aceites quando não tenham sido respeitados os direitos dos trabalhadores.
2. Todas as entidades públicas e privadas e todos os cidadãos têm o dever de prestar assistência aos tribunais do trabalho na descoberta da verdade e na realização da justiça.

##### **Art. 3º**

Os sindicatos, quando solicitados, assegurarão a representação dos trabalhadores em juízo.

##### **Art. 4º**

1. Em cada tribunal provincial e distrital do trabalho haverá um juiz profissional, e um representante do Ministério Público.
  2. O quadro de oficiais de justiça do trabalho compreende escrivães, ajudantes de escrivão e oficiais de diligências e dactilógrafos.
- [f ].

### **CAPITULO II**

#### **Competências e âmbito**

##### **Art. 8º**

1. É da competência dos tribunais do trabalho a apreciação e julgamento das questões do trabalho e as emergentes de doenças profissionais e de acidentes de trabalho.
2. Os tribunais do trabalho apreciam também as contravenções às normas do trabalho e da segurança social, podendo proceder oficiosamente à cobrança das multas aplicadas pela Inspeção do Trabalho.

##### **Art. 9º**

1. Compete, em especial, aos tribunais do trabalho conhecer e julgar:
  - a) As questões emergentes de relações de trabalho subordinados;
  - b) As questões emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
  - c) As questões relativas à anulação e interpretação dos instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho que não revistam natureza administrativa;
  - d) As acções destinadas à anulação de actos e contratos celebrados por quaisquer entidades com o fim de se eximirem ao cumprimento de obrigações resultantes da aplicação da legislação do trabalho;
  - e) As questões emergentes de contratos equiparados por Lei aos de trabalho;
  - f) As questões emergentes de contratos de aprendizagem;
  - g) As questões entre trabalhadores ao serviço da mesma entidade empregadora, a respeito de direitos e obrigações que resultem de actos praticados em comum nas suas relações de trabalho ou que resultem de acto ilícito praticado na execução do trabalho e por motivo deste, ressalvada a competência dos tribunais comuns quanto à responsabilidade civil conexas com a criminal;
  - h) As questões entre sujeitos de uma relação jurídica de trabalho ou entre um desses sujeitos e terceiros, quando emergentes de relações conexas com a relação de trabalho por acessoriedade, complementaridade ou dependência;
  - i) As questões contravencionais que com a acção tenham as relações de conexão referidas na alínea precedente, salvo no caso de compensação em que é dispensada a conexão;
  - j) As execuções fundadas nas suas decisões ou em títulos executivos, ressalvada a competência atribuída a outros tribunais;
  - k) As demais questões de natureza contratual cujo conhecimento lhes seja atribuído por Lei.
2. Os conflitos resultantes da aplicação da legislação sobre segurança social serão dirimidos pelos tribunais do trabalho.

**Art. 10º**

1. Em matéria contravencional compete aos tribunais do trabalho conhecer e julgar:
  - a) As transgressões às normas legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho;
  - b) As transgressões de normas legais ou regulamentares sobre encerramento de estabelecimentos comerciais ou industriais relativas à higiene, salubridade e condições de segurança dos centros de trabalho;
  - c) As transgressões de preceitos legais relativos a acidente de trabalho e doenças profissionais;
  - d) As infracções de natureza contravencional relativas à greve;
  - e) As demais infracções de natureza contravencional cujo conhecimento lhes seja atribuído por Lei.
2. O julgamento dos recursos interpostos das decisões de autoridades administrativas nos domínios laboral e da segurança social é, igualmente, da competência dos tribunais do trabalho.

**Art. 11º**

Os tribunais do trabalho são competentes para executar as respectivas decisões.

**Art. 12º**

1. Os tribunais distritais têm competência exclusiva ou cumulativa para julgar questões laborais a que corresponda a forma de processo sumário e os recursos das decisões das entidades empregadoras em matéria disciplinar, competindo-lhes igualmente a execução das respectivas sentenças.
2. As decisões que não se traduzam numa prestação patrimonial são competências dos tribunais distritais do trabalho.

**Art. 13º**

1. Os tribunais provinciais do trabalho são competentes, independentemente do valor da causa, para conhecer das questões que excedam o valor fixado como limite da competência dos tribunais de escalão inferior, quando as haja na respectiva área de jurisdição.
2. Os tribunais provinciais do trabalho, como tribunais de primeira instância, terão jurisdição nos distritos da mesma província, aonde não tenham sido implantados tribunais distritais.

**Art. 14º**

Além da sua competência como tribunais de primeira instância, os tribunais provinciais do trabalho conhecem dos recursos e das causas que por Lei sejam da sua competência e, nomeadamente:

- a) Dos recursos interpostos dos tribunais distritais do trabalho;
- b) Dos conflitos de competência entre tribunais distritais da área da sua jurisdição.

**CAPITULO IV****Disposições finais e transitórias****Art. 28º**

É atribuída aos tribunais judiciais competências em matéria de trabalho, enquanto não entrarem em funcionamento os tribunais do trabalho.

**Art. 29º**

Sempre que o desenvolvimento local o justifique, poderão ser criados tribunais de trabalho de escalão inferior aos previstos na presente Lei, a serem regulados por legislação própria.

**Art. 30º**

O tribunal Supremo funcionará, salvo quando a Lei dispuser em contrário, como última instância de recurso das decisões dos tribunais do trabalho.

**Art. 31º**

1. O Código de Processo do Trabalho continuará a aplicar-se em todos os casos em que não contrarie as disposições da presente Lei.
2. As normas subsidiárias não se aplicarão quando forem incompatíveis com os princípios gerais do direito processual do trabalho ou com a índole especial do processo regulado na presente Lei.

**Art. 32º**

1. O governo tomará as disposições necessárias à aplicação da presente Lei.
2. A partir da entrada em funcionamento dos tribunais do trabalho será extinta a competência atribuída aos tribunais comuns em matéria laboral, salvo nas áreas sob sua jurisdição que não sejam abrangidas pela competência atribuída a um tribunal do trabalho.

**Art. 33º**

São extintas as Comissões de Justiça no Trabalho criadas pelo Decreto nº 14/75 de 11 de Setembro.

**Art. 34º**

São revogadas todas as disposições legais que contrariem a presente Lei.

Aprovada pela Assembleia da República.

O presidente da Assembleia da República, Marcelino dos Santos.

Promulgada em 14 de Outubro de 1992.

O Presidente da República, JOAQUIM ALBERTO CHISSANO.

## Anexo 15. Processo de fixação dos Salários mínimos por sectores de actividade<sup>316</sup>

1. A introdução do Programa de Reabilitação Económica veio alterar a política centralizada de salários, atribuindo ao governo apenas a competência de fixar mínimos, ouvidos os parceiros sociais, com o fim de assegurar a protecção social de modo a garantir, de acordo com o nível de crescimento económico, as condições mínimas de vida.
2. O mecanismo utilizado no processo de auscultação dos parceiros sociais não era, por vezes, consensual pois, na defesa das propostas percentuais uns defendiam o crescimento económico e outros o cabaz mínimo de produtos básicos.
3. Na tentativa de uma uniformização, os parceiros sociais na Comissão Consultiva do Trabalho adoptaram, no ano 2002 um critério em que a taxa de reajustamento era obtida utilizando 50% do PIB, a taxa de inflação e um factor negociável delta.
4. Volvidos cerca de 5 anos da aplicação deste critério e atendendo à evolução económica e à complexidade do salário mínimo e suas repercussões, considerou-se pertinente que fosse feito um estudo que indicasse, não só o critério de fixação dos salários mínimos, mas também que visualizasse o impacto deste no emprego, na inflação, na pobreza e nos demais indicadores, por forma a adoptar-se um critério mais aconselhável, com vista à eliminação dos efeitos negativos para os beneficiários e para a economia no geral.

O processo resultou das seguintes conclusões de um estudo para o efeito encomendado.<sup>317</sup>

1. A utilização do índice de preços ao consumidor de Maputo na determinação dos salários mínimos não era aconselhável por não reflectir a variação generalizada dos preços ao nível nacional;
2. A aplicação de uma taxa única de salários que associada à realidade económica do País que é caracterizada por assimetrias regionais de desenvolvimento e de heterogeneidade na evolução dos diferentes sectores, poderá gerar efeitos negativos na economia e em particular para os beneficiários;
3. O salário mínimo devia ser fixado por sectores de actividades, o que possibilitaria minimizar o risco da redução do nível de emprego, para além de que as empresas possuiriam capacidades de pagamento e o novo critério acomodaria tanto as preocupações das empresas como as dos trabalhadores;
4. O processo de fixação dos salários mínimos do sector público fosse separado com o do sector privado;
5. O critério do reajustamento dos salários mínimos devia basear-se na inflação e numa fracção dos ganhos da produtividade a negociar.

Com vista à recolha de sugestões o ou subsídios, o documento contendo o estudo foi enviado a todas as instituições do Estado que, no cômputo geral, são unânimes em.<sup>318</sup>

1. Considerar o assunto complexo e como tal sugeriam para que o Ministério do Trabalho encontrasse uma via que reduzisse a conflitualidade;
  2. Afirmar que o salário mínimo não era a única forma de satisfazer as necessidades do grupo alvo;
  3. Salientar que o IPC utilizado (Cidade de Maputo, Beira e Nampula) não reflectia a realidade do País.
- A reacção ao documento foi feita no sentido de desaconselhar que fosse adoptado o critério de fixação por regiões, porque esta opção poderia fomentar o êxodo da força do trabalho de regiões cujo salário fosse inferior para as que possuísem salários relativamente maiores com repercussão negativa. Isto é, a referida migração poderia criar maior pressão sobre os recursos naturais e a degradação do meio ambiente. Também foi referido na reacção que tal facto poderia criar assimetrias de desenvolvimento regional.<sup>319</sup>

Harmonizadas todas as sugestões, conclui-se que para a fixação dos salários mínimos fosse adoptado, como princípio, a vigorar em 2008, o critério de sectores de actividade, por possibilitar:

1. A minimização do risco de redução do nível de emprego como consequência do aumento do salário mínimo;
2. Que os salários sejam fixados de acordo com o estágio do desenvolvimento, a produção e a produtividade das empresas e a tendência de evolução de um determinado sector de actividade;
3. Que o impacto do aumento do salário mínimo acomode as preocupações dos parceiros sociais.

É neste contexto que o CM aprovou, na sua 33ª sessão, realizada em 11 de Dezembro de 2008, que os salários passem a ser fixados por sectores de actividade

### Indicação dos sectores de actividade para a fixação dos salários mínimos<sup>320</sup>

Salário 1: Agricultura, Pecuária, Caça e Silvicultura;

Sector 2: Pescas;

Sector 3: indústria de Extracção de minérios;

Sector 4: Indústria Transportadora;

Sector 5: Produção e Distribuição de Electricidade, Gás e Água;

Sector 6: Construção

<sup>316</sup> Ministério do Trabalho, O processo de Fixação dos Salários Mínimos por Sectores de actividade, aprovado na 33ª sessão do Conselho de Ministros, ISCOS, 2007

<sup>317</sup> Ministério do Trabalho, O.C., pág. 2

<sup>318</sup> Ministério do Trabalho, O.C., pág. 2 e 3

<sup>319</sup> Ministério do Trabalho, O.C., pág. 3

<sup>320</sup> Ministério do Trabalho, O.C., pág. 7

Sector 7: Actividades dos Serviços não Financeiros

Sector 8: Actividades Financeiras;

Sector 9: Administração Pública, Defesa e Segurança.

Vamos mencionar apenas um sector, a título de exemplo, para ficar claro como se compõe o sector.

Sector 7- Actividades dos serviços não financeiros<sup>321</sup>

Órgãos de Tutela: Ministério da indústria e Comércio, do Turismo, da Educação, dos Transportes e Comunicação e da Ciência e Tecnologia.

Agrupam o grosso de actividades de serviços por serem similares e compreenderem as seguintes actividades:

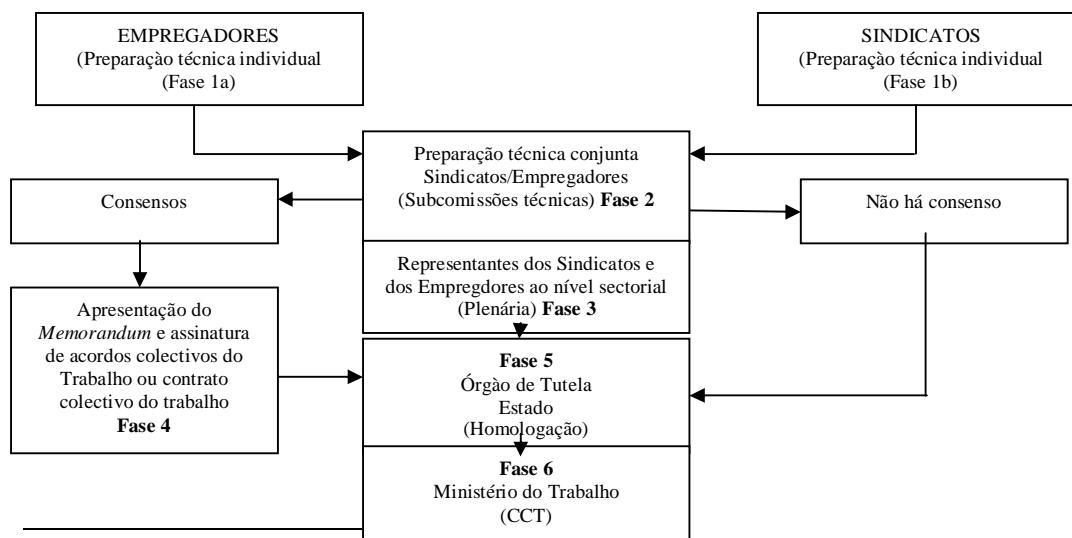
- a) Comércio por grosso e agentes de comércio;
- b) Comércio a retalho e reparação de bens pessoais e domésticos;
- c) Alojamento e restauração (restaurantes e similares);
- d) Transporte terrestre; transporte por oleoduto e gasodutos (*pipelines*);
- e) Transporte de água;
- f) Transporte aéreo;
- g) Actividades conexas e auxiliares dos transportes; agências de viagens e de turismo;
- h) Correios e telecomunicações;
- i) Actividade Imobiliária;
- j) Aluguer de máquinas e de equipamento sem pessoal e de bens pessoais e domésticos;
- k) Actividade informática e conexas;
- l) Investigação e desenvolvimento;
- m) Outras actividades de serviços principalmente prestadas às empresas;
- n) Educação privada;
- o) Saúde e acção social privada;
- p) Saneamento, higiene pública e actividades similares;
- q) Actividades associativas diversas;
- r) Actividades recreativas, culturais e desportivas;
- s) Actividades de outros serviços.

• **Medidas a adoptar para a fixação dos salários mínimos por sector de actividade**<sup>322</sup>

Tipos de processo negocial a adoptar

Estabelecido o princípio de que a fixação dos salários mínimos passará a ser por sectores de actividade, o processo negocial a ser adoptado a partir de 2008, deverá ser bilateral envolvendo os representantes dos empregadores e dos sindicatos de cada sector de actividade, cabendo ao governo através do Ministério do Trabalho e dos órgãos que tutelam cada um dos sectores a função de: orientar, controlar, observar, conciliar, mediar e de garantir a realização de todo este processo negocial.

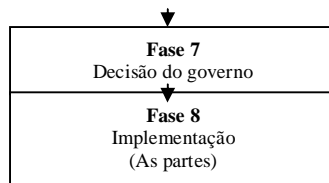
Este princípio bilateral será desenvolvido de conformidade com a trajectória definida no organograma que a seguir se apresenta:



<sup>321</sup> Ministério do Trabalho, O.C., pág. 13

<sup>322</sup> Ministério do Trabalho, O.C., pág. 15 e ss





Para uma melhor compressão do percurso a ser seguido até aprovação dos salários mínimos, apresentam-se de forma resumida as diferentes fases do processo negocial:

- Fase 1a e 1b: Os empregadores e os sindicatos preparam-se individualmente.
- Fase 2: Os empregadores e os sindicatos juntam-se para uma preparação prévia conjunta ao nível técnico;
- Fase 3: Negociação entre empregadores e sindicatos onde estarão presentes representantes do Ministério do Trabalho e do órgão que tutela do respectivo sector com a função de observar/conciliar ou mediar.
- Fase 4: Assinatura do *memorandum* com os resultados das negociações ao nível sectorial bilateral, se tiver havido consenso.
- Fase 5: Verificação e emissão do respectivo parecer pelo órgão de tutela, para posterior envio à Comissão Consultiva do Trabalho.
- Fase 6: Plenária da CCT para se inteirar dos resultados alcançados bilateralmente ao nível dos sectores de actividade.
- Fase 7: Decisão do governo e a consequente publicação dos salários mínimos por sectores de actividade.
- Fase 8: Implementação pelas partes da decisão tomada.

Não tendo sido possível alcançar-se consenso na fase 3, as partes poderão recomendar aos técnicos para reanalisarem as propostas individualmente nas fase 1a e 1b, devendo submetê-las posteriormente à fase 3 para nova apreciação.

Continuando a prevalecer impasse, o assunto deverá ser submetido ao órgão de tutela que procurará encontrar a melhor solução, devendo este remeter o seu parecer à Comissão Consultiva do Trabalho.

## 2. Premissas para o processo negocial

Para a prossecução do processo negocial de forma bilateral deve-se observar o seguinte:

a) Constituir-se, em cada sector, uma equipe negocial onde estarão representados os empregadores e os sindicatos.

Para o efeito, os empregadores e os sindicatos deverão até 10 de Janeiro de 2008, remeter para conhecimento da Comissão Consultiva do Trabalho e do respectivo órgão de tutela, a lista dos seus membros que farão parte da referida equipe negocial.

b) Recebida a lista referida na alínea a), O Ministério do Trabalho e o órgão que tutela o sector de actividade deverão, no prazo de 10 dias, indicar técnicos que desenvolverão a função de observadores conciliadores e mediadores em cada sector do governo.

c) O governo através do Ministério da Planificação e Desenvolvimento deverá proceder, no prazo de 10 dias após a aprovação do Balanço Económico e Social pela Assembleia da República, à elaboração da respectiva síntese que deverá conter informações macroeconómicas necessárias e outras do ponto de vista sectorial.

Esta informação será apresentada aos parceiros sociais no mês de Março/Abril, como outrora vinha sendo feito para permitir que os parceiros sociais tenham informações de base ao nível sectorial.

d) As propostas percentuais para o reajustamento dos salários mínimos sectoriais e a devida fundamentação deverão ser remetidas aos órgãos de tutela até ao dia 15 de Abril e estes, por sua vez, as remeterão à Comissão Consultiva do Trabalho, acompanhadas dos respectivos pareceres, o mais tardar, até 25 de Abril de 2008.

e) Recebidas as propostas referidas na alínea d), a Comissão Consultiva do Trabalho deverá, no prazo de 10 dias, reunir-se com as equipes negociais para fazerem a apresentação e a devida fundamentação dos resultados alcançados nas negociações sectoriais.

Esta acção permite obter maior sensibilidade das propostas apresentadas para posterior elaboração do parecer técnico a ser submetido à apreciação do governo para a decisão final.

[f ].

## Conclusões e Recomendações

Apontados os principais procedimentos a serem observados no processo negocial com vista à fixação dos salários mínimos nacionais, a sua aplicação será feita de forma experimental para permitir que se proceda aos ajustamentos necessários de modo a que o processo decorra, no futuro, sem quaisquer transtornos.

No processo negocial do salário mínimo, as equipes poderão valer-se da experiência acumulada ao longo dos últimos anos em que a fixação deste salário era feita na base de uma fórmula que poderá ser adoptada por forma a aglutinar, por exemplo, os seguintes indicadores: a produtividade do trabalho sectorial, a inflação, a situação financeira das empresas entre outros que se julgarem determinantes para o efeito.

As equipas negociais deverão aproveitar o diálogo bilateral para uma abordagem mais ampla de questões que lhe preocuparem e não apenas o salário mínimo, por se tratar de uma oportunidade para o fomento dos Acordos Colectivos de Trabalho.

## Anexo 16. Memorandum de Entendimento

República de Moçambique

Anexo<sup>323</sup>

COMISSÃO CONSULTIVA DO TRABALHO

CRITÉRIO PARA A FIXAÇÃO DOS SALÁRIOS MÍNIMOS

### MEMORANDUM DE ENTENDIMENTO

1. Os parceiros sociais, governo, Empregadores Sindicatos, reunidos na 1ª Sessão Ordinária de 2007, analisaram a proposta de critérios para a fixação de salários mínimos nacionais e concluíram que:

1.1. A introdução do programa de reabilitação da economia alterou de forma significativa a política de fixação centralizada de salários. Com esta alteração, a competência do governo passou a cingir-se apenas na fixação dos salários mínimos, deixando-se os demais para o reajustamento mediante negociação, entre o patronato e os sindicatos, tendo em consideração as condições financeiras de cada sector.

1.2. A competência atribuída ao governo tem em vista assegurar a protecção social necessária de modo a garantir aos trabalhadores, de acordo com o nível de crescimento de desenvolvimento do País, as condições mínimas de vida.

2. Embora os objectivos preconizados pelos parceiros sociais tivessem sido, em parte, alcançados, urge ajustar os modos de fixação do salário mínimo às exigências da actual dinâmica económica, através da adopção de um outro critério por forma a minimizarem-se os efeitos negativos para a economia no geral.

3. Assim, os parceiros sociais acordam, por unanimidade, propor ao Conselho de Ministros que:

- a) Para minimizar o risco de redução do nível de emprego e permitir que as empresas fixem os salários em função dos seus níveis de rentabilidade e de produtividade, o salário mínimo seja fixado por sectores de actividade;
  - b) Na fixação do salário mínimo por sectores de actividades deve-se procurar sempre fazê-lo tendo em conta estágio do desenvolvimento económico, a tendência da evolução de determinados sectores e os respectivos níveis de produtividade;
  - c) O critério de fixação de salário mínimo por sectores de actividade entre em vigor em 2008, ou seja, um ano depois da assinatura do presente memorando.
4. Durante o período que decorre da assinatura até a entrada em vigor do critério proposta:
- a) O governo, os sindicatos e os empregadores devem criar condições internas de organização que julgarem convenientes;
  - b) O governo, em coordenação com os Sindicatos e os Empregadores, deve dinamizar o processo da implantação dos acordos colectivos de trabalhos, instrumento fundamental para a melhoria das condições de trabalho, da estabilidade empresarial e social;
  - c) A Comissão Consultiva do Trabalho deverá propor ao governo os sectores de actividade predominante no País;
  - d) Deve-se redefinir o papel do Estado, dos Sindicatos e dos Empregadores no processo de fixação do salário mínimo por sectores de actividade;
  - e) Deve-se continuar a utilizar a fórmula actualmente em vigor para o reajustamento dos salários mínimos nacionais.

À data da entrada em vigor do novo critério não é permitido a qualquer sector de actividade negociar salários abaixo dos mínimos legalmente em vigor.

5. Considerando existirem aspectos comuns cujas condições deverão ser criadas com vista a aplicação do critério para a fixação de salários mínimos por sectores de actividades, é criando um grupo de trabalho tripartido o qual será coordenado por um dos membros a ser designado pelo grupo que, no prazo de três meses, deverá apresentar um conjunto de propostas que permitirão a aplicabilidade deste critério, composto por:

Em representação das Instituições do Estado:

- Francisco Luís Moisés - Ministério do Trabalho;
- Constâncio Cossa - Ministério da Indústria e Comércio;
- Aurélio Maté Junior ó Ministério de Agricultura;
- Xadrique Titos Miambo ó Ministério das Finanças;
- Amorim Pery ó Ministério da Planificação e Desenvolvimento.

Em representação dos Empregadores:

---

<sup>323</sup> Ministério do Trabalho, O.C., Anexo

- Teresa Filomena Muenda ó Associação Industrial de Moçambique ó AIMO;
- Benedito Maela ó Confederação das Associações Económicas de Moçambique ó CTA/AGRÁRIUS;
- António Macandja ó Associação dos Empreiteiros de Moçambique ó EMPREMO;
- Nelson Osman Paulo Jeque ó Confederação das Associações Económicas de Moçambique ó CTA.

Em representação dos Sindicatos:

- Alexandre Cândido Mungambe ó Organização dos Trabalhadores de Moçambique - Central Sindical;
- Samuel Alfredo Cheuane ó Organização dos Trabalhadores de Moçambique ó Central Sindical;
- Goncalves Zitha ó Confederação dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique ó CONSILMO;
- Luis Ussene da Costa Pereira ó Organização dos Trabalhadores de Moçambique Central Sindical.

Maputo, aos 22 de Março de 2007.

PELO GOVERNO

\_\_\_\_\_  
DRA. MARIA HELENA TAIPO  
MINISTRA DO TRABALHO E  
PRESIDENTE DA CCT

PELA OTM ó CS

\_\_\_\_\_  
AMOS JUNIOR MATSINHE  
PRESIDENTE DE OTM - CS  
JURIDICOS LABORAIS

PELOS EMPREGADORES

\_\_\_\_\_  
JUSTINO CHELANE  
PRESIDENTE DO PELOURO  
DE TRABALHO NA CTA

PELA CONSILMO

\_\_\_\_\_  
NAFTAL DAVID SIMBINDE  
SECRETARIO DOS ASSUNTOS JURÍCOS E LABORAIS

## **Anexo 17. Diploma Ministerial nº 161/2007, de 31 de Dezembro (aprova para efeitos de fixação de salários mínimos, sectores de actividades)**

Tornando-se necessário materializar o princípio acordado na Comissão Consultiva do Trabalho, em 2008, de que a fixação dos salários mínimos passa a ser feita por sectores de actividade, os Ministros das Finanças, Planificação e Desenvolvimento e do Trabalho, no uso da competência delegada pela Resolução nº 72/2007 de 21 de Dezembro do Conselho de Ministros determinam:

### **Art. 1º**

1. São aprovados, para efeitos de fixação de salários mínimos, os seguintes sectores de actividade:

Sector 1 - Agricultura, Pecuária, Caça e Silvicultura;

Sector 2 - Pescas

Sector 3 - Indústria de Extracção de minerais;

Sector 4 - Indústria Transformadora;

Sector 5 - Indústria de produção e de distribuição de electricidade, gás e água;

Sector 6 - Construção;

Sector 7 - Actividade dos serviços não Financeira;

Sector 8 - Actividade Publica, Defesa e Segurança.

2. As actividades que integram cada um destes sectores constam da classificação das actividades económicas aprovadas pelo Decreto nº 58/99, de 08 de Setembro.

### **Art. 2º**

1. A confederação das Associações Económicas de Moçambique e a Organização dos Trabalhadores de Moçambique OTM-CS em coordenação com a Confederação dos Sindicatos Livres e Independentes de Moçambique ó CONSILMO deverão até 10 de Janeiro de 2008, remeter á Comissão Consultiva do Trabalho as listas das equipas negociais de cada um dos sectores de actividades referidos no artigo anterior.

2. Os órgãos que tutelam sectores referidos no artigo anterior e o Ministério do Trabalho deverão, no prazo de 10, após a recepção das listas, indicar técnicos que desempenharão a função de observadores, conciliadores e mediadores.

3. O Ministério da Planificação e Desenvolvimento procederá, no prazo de 10 dias, após a aprovação do Balanço Económico e Social pela Assembleia da República, à elaboração de uma síntese a ser apresentada na primeira sessão da Comissão Consultiva do Trabalho.

4. As equipas negociáveis deverão, até 15 de Abril de 2008, remeter aos órgãos de tutela as propostas percentuais para o reajustamento dos salários mínimos, sectoriais com a devida fundamentação e, até ao dia 25 de Abril, os órgãos de tutela remeterão à Comissão Consultiva do Trabalho as referidas propostas acompanhadas dos respectivos pareceres.

Maputo, 21 de Dezembro de 2007

- O Ministro das Finanças, Manuel Chang ,

- O Ministro da Planificação e Desenvolvimento, Aiuba Cuereneia,

- A Ministra do Trabalho, Maria Helena Taipo.

## **Anexo 18. Relatório da República de Moçambique à OIT a respeito da Convenção n° 144 da OIT, sobre Consultas Tripartidas relativas às normas internacionais do trabalho**

---

### **RELATÓRIO**

---

Artigo 22 da Constituição da OIT

Relatório para o período que termina em 31 de Dezembro de 2010 apresentado pelo Governo de Moçambique, em conformidade com as disposições do Artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, sobre convenções ratificadas.

*A Convenção n.º 144 da OIT, sobre Consultas Tripartidas relativas às Normas internacionais do Trabalho  
foi ratificada por Moçambique a 23 de Dezembro de 1996, .*

Informações sobre legislação relativa a aplicação da presente Convenção foram enviadas à OIT nos relatórios anteriores.

a) Novas medidas legislativas: Foi adoptada a nova Lei do Trabalho, a Lei 23/2007, de 1 de Agosto, que no entanto a revisão da lei anterior (Lei do Trabalho n° 8/98, de 1 de Julho) em nada afecta a aplicação da presente convenção.

b) Com vista ao alargamento das consultas tripartidas neste momento e assim criar-se uma nova dinâmica no processo da efectivação do diálogo social entre o governo e os parceiros sociais, no nosso país estão sendo implantadas nas restantes províncias do país, Fóruns de Consultas Tripartidas, criando-se deste modo um espaço onde os parceiros sociais poderão colocar os seus problemas e em conjunto encontrar soluções.

Este processo irá exigir do governo esforços redobrados que passam por garantir a capacidade institucional e capacitação de recursos humanos para um efectivo funcionamento. Para o efeito esperamos contar com o apoio e assistência técnica da OIT na formação de representantes do governo e parceiros sociais em matérias de técnicas de negociação e no domínio de mediação e arbitragem laboral, considerando que está em curso a implantação de centros de mediação e arbitragem laboral.

c) Discussão do Salário Mínimo Nacional

Até o ano de 2007, a Comissão Consultiva do Trabalho (CCT) discutia e fixava o salário mínimo nacional informemente em todos os sectores de actividade industrial e comercial. A partir de 2008, foi adoptada uma nova política de fixação do salário mínimo nacional, que passa a ser fixado com base em cada sector de actividade.

#### **Art. 1º**

Para os fins da presente Convenção, em Moçambique, as organizações representativas dos empregadores e trabalhadores, são respectivamente a Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA), a Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS) e a CONSILMO (Confederação dos Sindicatos Livres e Independentes de Moçambique). O nosso país ratificou a Convenção n° 87, sobre a Liberdade Sindical, 1948 e a Convenção n°. 98 sobre o Direito de Organização e Negociação Colectiva, 1949, a 23 de Dezembro de 2006. A Lei do Trabalho, 23/2007, de 1 de Agosto, no seu capítulo V (relativa aos direitos colectivos e relações colectivas de trabalho, garante o direito à liberdade sindical a estas organizações.

#### **Art. 2º**

a) Quanto à preparação da participação de Moçambique na Conferência Internacional do Trabalho, o governo pela responsabilidade que lhe cabe na equipe tripartida, tem submetido previamente às organizações representativas dos empregadores e trabalhadores documentos e projectos de instrumentos a serem abordados e discutidos na conferência, para análise, apresentação de propostas e pontos de vista sobre os mesmos. Após este processo convoca os parceiros para discussão das referidas matérias.

O governo é também responsável por apresentar um informe à CCT sobre as matérias a serem abordadas na conferência

b) Em relação à preparação do relatório sobre o artigo 19º da Constituição da OIT, conforme os procedimentos da OIT, o governo tem preparado os relatórios e submetido aos parceiros sociais para análise, enriquecimento através de seus pontos de vista. Após este processo são enviados os relatórios ao BIT.

c) Neste caso após a adopção pela Conferência Internacional do Trabalho de algum instrumento, o governo tem oficialmente comunicado aos seus parceiros sociais e as autoridades competentes sobre o novo instrumento. Relativamente a possibilidade de

ratificação ou não do instrumento, o governo apresenta a possibilidade de ratificação através de um dossier que é preparado e submetido para consulta junto dos parceiros sociais.

d) Quanto às questões levantadas no âmbito da preparação do relatório ao abrigo do art. 22º da Constituição da OIT, o governo obedece o mesmo processo de consultas feito em relação à preparação do relatório ao abrigo do artigo 19º da Constituição da OIT.

e) Em relação à denúncia de Convenções praticamente não há um caso específico que possa ser apontado neste momento, pelo que nada há a registar.

#### **Art. 3º**

Conforme o procedimento da presente convenção, em Moçambique, os representantes dos empregadores e de trabalhadores são indicados livremente pelas respectivas organizações e seguindo os procedimentos da Constituição da OIT, o governo solicita que os mesmos se façam representar em pé de igualdade.

#### **Art. 4º**

Neste caso o governo é responsável pelo suporte administrativo em todos os processos de consulta, pela responsabilidade que lhe cabe na equipa tripartida, conforme estabelece a Constituição da OIT.

Por outro lado sublinhar que em Moçambique existe um fórum tripartido, a Comissão Consultiva do Trabalho, onde são discutidos assuntos de índole económica e sócio-laborais. Neste fórum estão representadas as organizações dos empregadores e de trabalhadores.

Relativamente à formação necessária aos participantes aos procedimentos consultivos, pela exiguidade de recursos financeiros, o governo enfrenta grandes dificuldades para apoiar os parceiros sociais na efectivação da formação.

Contudo, o governo tem se esforçado no sentido de garantir a participação dos parceiros sociais nos eventos tripartidos fora do país, podendo-se apontar para o caso da participação na Conferência Internacional do Trabalho, reuniões da Comissão do Trabalho e dos Assuntos Sociais da União Africana e Reunião dos Ministros responsáveis pelo Emprego e Trabalho da SADC.

#### **Art. 5º**

Nota: (vide respostas do artigo 2 acima)

#### **Art. 6º**

Não existem relatórios submetidos aos parceiros sobre os procedimentos das consultas. O governo neste caso, quando se trata de realizar alguma consulta sobre algum tema aos parceiros sociais, nas notas de solicitação tem introduzido o assunto com uma nota explicativa da necessidade dos parceiros concederem informações, e seus pontos de vista sobre o assunto em análise.

III. A Inspeção Geral do Trabalho é responsável pelo garante da aplicação dos regulamentos administrativos.

IV. Nunca houve qualquer intervenção ou decisões de tribunais judiciais e outros relativamente a questões de princípio relativos à aplicação da presente convenção.

VI. Este relatório foi enviado às organizações representativas de empregadores e trabalhadores aguardando-se neste momento as suas reacções.

#### **Resposta à pergunta directa**

A Comissão Consultiva do Trabalho tem duas reuniões ordinárias por ano, sendo uma no princípio e a outra no final do ano. No entanto entre o período que separa a realização das duas reuniões podem ser convocadas reuniões extraordinárias.

Existem duas subcomissões que trabalham na elaboração da agenda das sessões da CCT, e se nenhum assunto relativo às Convenções não tiver sido agendado, não será discutido nas reuniões daquele órgão.

Este ano entre 29 e 31 de Agosto, sob direcção da OIT, foi realizado um workshop tripartido sobre a elaboração de relatórios sobre normas internacionais.

**Maputo, Setembro de 2011**

---

## **Anexo 19. Política de Combate ao HIV/SIDA no sector dos Transportes e Comunicação**

### **Declaração de compromisso da Política do Ministério dos Transportes e Comunicação**

O HIV/SIDA é uma realidade em todo o mundo e com maior incidência nos países africanos e a região da África Subsaariana onde Moçambique está integrado é considerada a mais afectada.

Por constituir uma grande ameaça para os cidadãos nacionais, o Governo de Moçambique elaborou um plano orientador (PENII) como resposta multisectorial, a partir do qual todos os sectores definem acções concretas no combate e prevenção do HIV/SIDA.

Devido à natureza do seu trabalho, o Sector dos Transportes apresenta-se como um dos mais vulneráveis à propagação desta epidemia. Este facto levou o Ministério dos Transportes e Comunicações a elaborar a presente Política de HIV/SIDA, que se define como base no Plano Estratégico Nacional de Combate ao HIV/SIDA (PEN II) e na Filosofia da Lei 05/02. A política procura estabelecer princípios gerais de orientação para acções sistemáticas e concretas contra a epidemia, com ênfase nos trabalhadores do Sector e suas famílias.

É neste contexto, que o Ministério dos Transportes e comunicações, através desta Política Sectorial, assina o presente compromisso de cumprir e fazer cumprir as acções de prevenção, protecção, assistência social, assim como melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores infectados e afectados. Esta estratégia vai incluir o desenvolvimento de acções de Informação, Educação e Comunicação (IEC), com destaque para a promoção de uso do preservativo, assim como a implementação de outras acções para a redução do impacto, combate à estigma e discriminação.

#### **I. Introdução**

A epidemia do HIV/SIDA continua a aumentar em todo o mundo e com maior incidência nos países africanos. Em 2004 uma pessoa em cem, cerca de 400 milhões de pessoas, com idades superiores a 15 anos e cerca de 2,5 milhões de crianças com idades inferiores a 15 anos eram seropositivas.

Neste quadro sombrio, a África Subsaariana, é a região mais afectada. Embora Moçambique esteja no grupo dos menos infectados desta zona, surge ainda assim entre os dez países mais afectados a nível mundial, o que constitui uma grande ameaça não só aos seus esforços de desenvolvimento, mas fundamentalmente para a sua sobrevivência (PEN II).

De acordo com os resultados dos dados da Vigilância Epidemiológica do HIV, Ronda 2004, 16.2% da população adulta moçambicana (15-49 anos de idade), era seropositiva, num contexto em que as relações sexuais constituem a principal via de Infecção pelo HIV/SIDA no País.

O sector dos Transportes (Rodoviário, Ferroviário, Aéreo, Marítimo, Fluvial e Lacustre), apresentava-se como um dos sectores vulneráveis à propagação e aos efeitos do HIV/SIDA. Para agravar este panorama, o país faz fronteira com a República Unida da Tanzânia, Reino da Suazilândia, Repúblicas do Malawi, África do Sul, Zimbabwe e Zâmbia e a comunicação com estes países influencia no aumento das taxas de prevalência da pandemia.

Para contrariar as actuais tendências da epidemia, a nível governamental, as instituições são incentivadas a desenvolver políticas e planos sectoriais de combate ao HIV/SIDA, priorizando a prevenção, através de acções de informação, educação e comunicação, (IEC), incluindo a promoção do uso do preservativo, assim como a implementação de acções de redução do impacto, combate à estigma e discriminação.

Deste modo, a presente Política de HIV/SIDA na área dos Transportes e Comunicações, procura estabelecer princípios gerais de orientação para acções sistemáticas e concretas, contra a epidemia, com ênfase nos trabalhos do sector e suas famílias.

A política dos Transportes e Comunicações define-se com base no Plano Estratégico Nacional de Combate ao HIV/SIDA (PEN II) na Filosofia da Lei 05/02 e outra legislação nos demais instrumentos de orientação do governo, tais como o PARPA II.

#### **II: Objectivos Gerais e Específicos**

Para a materialização destes objectivos, a política sobre o HIV/SIDA do MTC vai guiar-se pelos seguintes princípios:

##### **1.1. Objectivos Gerais**

1.1.1. Estabelecer um quadro de referência para o desenho e implementação de projectos e programas de combate ao HIV/SIDA apropriados ao Sector dos Transportes e Comunicações;

1.1.2. Estabelecer linhas gerais e princípios que orientem as actividades de prevenção e combate ao HIV/SIDA no sector dos Transportes e Comunicações;

1.1.3. Definir o grupo alvo prioritário do sector dos Transportes e Comunicações, no que refere à prevenção e combate ao HIV/SIDA;

1.1.4. Estabelecer linhas estratégias e conteúdos apropriados de combate ao HIV/SIDA, dentro do sector dos Transportes e Comunicações em conformidade com o Plano Estratégico Nacional de Combate ao HIV/SIDA (PENII);

1.1.5. Estabelecer actividades gerais essenciais, que assegurem a materialização dos direitos dos trabalhadores afectados e infectados pelo HIV/SIDA.

## 1.2. Objectivos Específicos

Para dar resposta aos objectivos gerais constituem elementos de realização da política de HIV/SIDA do MTC os seguintes objectivos específicos:

- 1.2.1. Estabelecer uma comunicação aberta sobre o HIV/SIDA, como uma questão prioritária do sector dos Transportes e Comunicações e em particular na vida diária do trabalhador e sua família;
- 1.2.2. Contribuir para o aumento do nível de conhecimento e de consciencialização sobre o HIV/SIDA entre funcionários do MTC, instituições de tutela e comunidades abrangidas pelas suas intervenções directas;
- 1.2.3. Capacitar os trabalhadores e suas famílias a fim de se prevenirem das infecções pelo HIV/SIDA no exercício das suas funções pelo país, através do processo de educação e treinamento do pessoal do Sector sobre a pandemia;
- 1.2.4. Disseminar informações por todos os trabalhadores e suas famílias sobre a necessidade de ter o apoio e assistência social dentro do Ministério caso estiverem infectados e ou doentes do SIDA;
- 1.2.5. Permitir que os gestores e intervenientes conheçam a situação global dos trabalhadores em relação à HIV/SIDA no sector dos Transportes e Comunicações e tenham facilidades de definir projectos e programas propícios de assistência aos trabalhadores e suas famílias infectadas e doentes do SIDA, inclusive através de estudos CAP;
- 1.2.6. Minimizar o impacto negativo do HIV/SIDA no sistema produtivo e na vida das pessoas e comunidades directamente abrangidos pelos serviços prestados pelo MTC;
- 1.2.7. Assegurar um tratamento justo e consistente aos trabalhadores e suas famílias infectadas pelo HIV/SIDA;
- 1.2.8. Permitir que os trabalhadores seropositivos conheçam os benefícios e seus direitos sem serem discriminados e estigmatizados no seu local de trabalho.
- 1.2.9. Assegurar que a legislação sobre a matéria do HIV/SIDA seja do domínio de todos os trabalhadores do sector dos Transportes e Comunicações;
- 1.2.10. Promover a realização de testes voluntários pelos trabalhadores e suas famílias.

[í ]

### 6.2. Responsabilidade do ponto focal:

- Comunicar a todos os funcionários sobre a existência do plano estratégico, Plano de Acção e Políticas de Combate ao HIV/SIDA no local de trabalho;
- Dinamizar a coordenação e implementação quotidiana das acções de combate ao HIV/SIDA no sector;
- Supervisionar e assegurar a implementação das acções de combate ao HIV/SIDA previstas nos Planos e garantir a incorporação das e circulação de actualizações relevantes.
- Promover a incorporação das acções de combate ao HIV/SIDA nos planos sectoriais regulares e sua respectiva orçamentação;
- Monitorar o progresso da implementação das actividades e fornecer feedback aos gestores e lideranças;
- Decidir a ordem, sequência ou hierarquia de implementação das acções programadas sem sacrificar as prioridades previamente definidas;
- Recomendar mudanças ou actualizações nas actividades programadas e submeter para aprovação das lideranças;
- Apoiar na criação de um ambiente favorável e não discriminatório no local de trabalho.

[í ]



## Anexo 20. Relatório referente ao Art. 22º da Constituição da OIT

### Art. 22º da Constituição da OIT

Relatório para o período que termina em 31 de Dezembro de 2009 apresentado pelo Governo de Moçambique, em conformidade com as disposições do Art. 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, sobre convenções ratificadas.

*A Convenção n.º 87 da OIT sobre a Liberdade Sindical, 1948 ,  
foi ratificada por Moçambique a 23 de Dezembro de 1996, em 1996, pela Resolução n.º 4/94 de 25 de  
Agosto*

#### I. Legislação Nacional aplicável:

A legislação nacional aplicável a esta convenção, foi enviada a OIT em relatórios anteriores, no entanto com a adopção da nova Lei do Trabalho, a Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto, é importante considerar as informações abaixo:

Os artigos 137º, 138º da nova Lei do Trabalho, a Lei nº 23/2007, asseguram aos trabalhadores e empregadores, o direito de se associarem livremente em defesa de seus direitos.

#### **Art. 2º**

É vedada a organização em sindicatos às forças armadas, polícia, bem como aos funcionários públicos.

#### **Art. 3º**

O artigo 145º da Lei nº 23/2007, sublinha que as associações sindicais e de empregadores, mediante o registo dos seus estatutos no órgão central da administração, poderão oficializar a sua constituição. O art. 146º cujo extracto apresentamos em anexo revela as condições e procedimentos de registo das associações.

#### **Art. 4º**

Não está prevista na Lei do Trabalho a suspensão ou dissolução das organizações de trabalhadores e de empregadores.

#### **Art. 5º**

As organizações de trabalhadores e de empregadores poderão se filiar à outras organizações internacionais de trabalhadores e empregadores, conforme indicam os arts 156º, 157º da Lei nº 23/2007.

#### **Art. 6º**

Não estão previstos na presente Lei nº 23/2007, provisões sobre a dissolução de associações de empregadores e de trabalhadores.

#### **Art. 7º**

Para o estabelecimento de uma associação ou organização os empregadores e trabalhadores conforme o art. 145º da Lei do Trabalho, de modo a gozarem de personalidade jurídica, deverão registar seus estatutos no órgão central da administração do trabalho. Os artigos 146º, 147º e 148º, 149º, 150º, 151º e 152º, da Lei do Trabalho, estabelecem as condições e procedimentos de registo das associações.

A aquisição da personalidade jurídica é obrigatória pois estas associações só poderão ser reconhecidas mediante observância de todas as condições legais requeridas por lei, para o seu estabelecimento e funcionamento.

#### **Art. 8º**

Em anexo a Lei contra a Segurança do Estado.

#### **Art. 9º**

Na legislação e prática nacionais não está prevista a liberdade de associação dos membros das forças armadas e da polícia, pelo que nestes termos a presente convenção não é aplicável.

#### **III. Art. 11º**

O Capítulo V da Lei 23/2007, os arts. 137º e 138º estabelecem os princípios gerais sobre o direito de livre associação dos trabalhadores e empregadores.

**IV.** Os tribunais não têm tomado decisões relativamente à aplicação da Convenção. Contudo, está em curso o estabelecimento de centros de arbitragem e mediação laboral que irão se responsabilizar pela resolução dos conflitos laborais, pois é notório o

congestionamento de processos por conflitos laborais nas secções laborais dos tribunais. Assim, o Instituto irá contribuir para a rápida resolução de conflitos.

V. A Lei 23/2007 sublinha a independência das estruturas das organizações de empregadores e trabalhadores, perante o Estado, partidos políticos, instituições religiosas e outras formas de representação da sociedade civil, sendo que proíbe qualquer ingerência destes no exercício das suas actividades.

VI. Este relatório foi comunicado à Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA) e à Organização dos Trabalhadores de Moçambique (OTM-CS). Neste momento aguardamos as reacções das duas organizações.

#### **Reacção as observações e respostas ás perguntas directas: Convenção n. 87**

##### **140. Sobre o art. 149º que fixa o prazo de 45 dias para as autoridades governamentais procederem ao registo de organizações patronais ou dos trabalhadores:**

O prazo de 45 dias para as autoridades governamentais procederem ao registo, está estabelecido nos termos do art.150º e não no art. 149º da Lei do Trabalho.

Este prazo foi estabelecido tendo em conta o estágio de desenvolvimento socioeconómico do país. Na verdade o que pesou para o alargamento foi a consciência de que não possui em toda sua extensão territorial, um sistema de comunicações moderno e informatizado o que frequentemente contribui para a morosidade na tramitação do expediente de uma parcela territorial para outra.

**141. Sobre o art. 207º da Lei do Trabalho:** A interpretação que Moçambique dá a esta norma é que a greve pode ser de duração determinada ou indeterminada, daí que não existe nesta ou outra norma que impõe que a greve deve ser de duração limitada.

O que se pretende é que os trabalhadores, o empregador e a administração do trabalho saibam à partida qual será o tempo da greve, para em primeiro lugar salvaguardar os direitos dos trabalhadores e empregadores durante esse período e, em segundo lugar os principais intervenientes neste processo e mesmo a administração do trabalho e os órgãos de administração da justiça, possam a todo tempo e sempre que for solicitada a sua intervenção saber se uma determinada conduta de um ou mais trabalhadores, de um ou mais empregadores ocorreu dentro dos limites da greve ou é um comportamento ilícito.<sup>324</sup>

**142.** O art. 212º não coloca de fora a hipótese de a greve terminar por decisão dos trabalhadores, tanto é assim que do nº1 do mesmo artigo constam as várias formas que podem fazer cessar a greve, a saber:

- Acordo entre as partes envolvidas,
- Decisão do organismo sindical,
- Decisão do órgão de mediação e arbitragem, e
- Termo do prazo fixado no aviso prévio da greve

O legislador quis neste caso acrescentar outras formas de cessação da greve, tendo em conta o papel dos demais órgãos da administração do trabalho que no âmbito do diálogo social participam na busca de soluções para os problemas das partes envolvidas.

Maputo, Agosto de 2010

---

---

<sup>324</sup> O direito de greve é um direito fortemente tutelado, não sendo constitucionalmente admissível uma tal ideia de que ele constitui uma lesão potencial dos direitos dos cidadãos e, por consequência, haverá o restringir ao máximo. O problema dos seus limites é um problema de conflito de direitos, reconduzindo-se, *maxime* à necessidade de concordância prática com outros bens e valores constitucionais. As restrições à greve deverão, portanto, limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, devendo, outrossim, apenas ir até onde não afectem a extensão e o alcance do conteúdo essencial dos direitos em questão. Sobre esta matéria, *vide* Abrantes, José João (2004). OC, 204-205.

## Anexo 21. Relatório referente ao Art. 19º da Constituição da OIT

---

### RELATÓRIO

---

#### Art. 19º da Constituição da OIT

Relatório para o período que termina em 31 de Dezembro de 2011 apresentado pelo Governo de Moçambique, em conformidade com as disposições do Art. 19º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, sobre Convenções não ratificadas.

*A Convenção n.º 154 da OIT, sobre Negociação Colectiva Adoptada em 1981*

#### Parte I

a) A presente Convenção ainda não é aplicável para os funcionários públicos, uma vez que o País ainda não possui uma organização que represente a estes. No entanto, espera-se que este seja formalizada com a aprovação do anteprojecto da Lei de Sindicalização na função pública.

b) Segundo o art. 30º do anteprojecto da Lei de Sindicalização, os sujeitos do processo negocial são a associação sindical e o órgão da administração pública do nível, área ou sector correspondente.

c) [í ]

I. Segundo o art. 28º do anteprojecto da Lei de Sindicalização, a negociação colectiva tem como objecto: as remunerações, a assistência médica e medicamentosa, o regime de faltas e licenças, o horário de trabalho, o trabalho extraordinário, o trabalho nocturno e as condições de higiene, prevenção dos riscos profissionais e segurança no trabalho.

II. São sujeitos do processo negocial, a associação sindical e o órgão da administração pública do nível, área ou sector correspondente.

III. O órgão da administração pública referido no número anterior, representa o empregador, portanto, os procedimentos relativos á organização colectiva envolvem as duas partes (empregadores e trabalhadores).

IV. O anteprojecto da Lei de Sindicalização na função Pública prevê um conjunto de facilidades que deverão ser concedidas aos representantes das organizações de trabalhadores, e embora o nosso país não tenha ratificado a Convenção, o conteúdo desta está em conformidade com o do projecto de Lei.

V, VI, VII. O país ainda não possui uma organização de trabalhadores da função pública, daí não ser possível responder a estas questões.

#### Parte II

a) Embora o país ainda não tenha ratificado a Convenção, o conteúdo do anteprojecto de Lei de Sindicalização está em conformidade com o da Convenção e respectiva Recomendação.

b) Foi elaborada a proposta de Lei de Sindicalização na Função Pública, a qual já foi submetida às autoridades competentes. Espera-se que com a sua aprovação seja formalizado o sindicato dos trabalhadores da função pública.

[í ]

III. Este relatório foi comunicado à Confederação das Associações Económicas de Moçambique (CTA) e às Organizações dos Trabalhadores Moçambicanos (OTM-CS) e à Confederação dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique (CONSILMO).

V. Até ao momento do envio do presente relatório continuamos a aguardar pelas reacções dos parceiros sociais. Assim que nos forem enviadas faremos o devido reenvio.

---